

GLEICHSTELLUNGSZUKUNFTS- KONZEPT 2018

**der Leuphana Universität Lüneburg
im Rahmen der Programmausschreibung
zum Professorinnenprogramm III**

verabschiedet in den Gremien der Leuphana:

Senatskommission für Gleichstellung am 25. April 2018

Fakultätsräte am 09. Mai 2018

Senat am 16. Mai 2018

Präsidium am 16. Mai 2018

Inhaltsverzeichnis

1 Die Leuphana Universität Lüneburg	1
2 Personalstruktur: Analyse der personellen Gleichstellungssituation	1
2.1 Professorinnen.....	2
2.2 Juniorprofessorinnen und Habilitationen.....	3
2.3 Hauptberuflich wissenschaftliches Personal.....	3
2.4 Doktorandinnen.....	4
2.5 Studierende.....	4
2.6 Die Kaskade.....	4
2.7 Zusammenfassende Analyse: Stärken und Herausforderungen.....	4
3 Gleichstellungskonzepte 2009 und 2014: Ziel- und Erfolgsüberprüfung	5
3.1 Gleichstellungsmaßnahmen und Erfolge.....	5
3.1.1 Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.....	5
3.1.2 Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	5
3.1.3 Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen.....	8
3.1.4 Beteiligungskultur: Anteil von Frauen in Organen, Gremien und Kommissionen.....	8
3.1.5 Strukturelle Verankerung und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung.....	9
3.1.6 Qualitätsmanagement an der Leuphana Universität Lüneburg.....	10
3.1.7 Familienfreundliche Hochschule, insbesondere Angebote der Kinderbetreuung.....	10
3.1.8 Zusammenfassung: Zielüberprüfung Gleichstellungsmaßnahmen.....	11
4 Gleichstellungszukunftskonzept	12
4.1 Akademische Personalentwicklung an der Leuphana Universität Lüneburg.....	12
4.1.1 Handlungsfeld Forschungsförderung.....	12
4.1.2 Handlungsfeld Karriereplanung.....	13
4.1.3 Handlungsfeld Kompetenzentwicklung.....	13
4.1.4 Handlungsfeld Kulturveränderung.....	13
4.1.5 Zusammenfassung und Ausblick: Akademische Personalentwicklung.....	14
4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele und des Gleichstellungszukunftskonzeptes.....	15
4.2.1 Personalentwicklung und Gewinnung.....	15
4.2.2 Beteiligungskultur: Anteil von Frauen in Organen, Gremien und Kommissionen.....	16
4.2.3 Qualitätssicherung der Gleichstellungsmaßnahmen.....	16
4.2.4 Familienfreundliche Hochschule, insbesondere Angebote der Kinderbetreuung.....	17
4.2.5 Zusammenfassung der geplanten Maßnahmen und Herausforderungen für die Universität.....	17
5 Maßnahmenpaket	18
Anlagen	19

1 DIE LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG

Die Leuphana Universität Lüneburg ist eine mittelgroße, junge, niedersächsische Stiftungsuniversität mit rund 9.900 Studierenden und 1100 Beschäftigten, davon 177 Professuren. Dem Leitbild einer humanistischen, nachhaltigen und handlungsorientierten Universität folgend werden an der Leuphana aktuelle Fragen der Zivilgesellschaft des 21. Jahrhunderts in Forschung und Lehre aufgegriffen (siehe Anlage 1). Die hierfür erforderliche interdisziplinäre und fakultätsübergreifende Zusammenarbeit und wissenschaftliche Exzellenz ermöglicht ein an internationalen Standards orientiertes Universitäts- und Studienmodell, das über vier Fakultäten von ebenso vier Wissenschaftsinitiativen getragen wird: Bildung, Kultur, Management & unternehmerisches Handeln sowie Nachhaltigkeit. Sie forschen zu gesellschaftlich zentralen Zukunftsfragen, bspw. zur digitalen Transformation, zu Entrepreneurship, Kulturen der Kritik und Digitalität, Nachhaltigkeits-, Demokratie- und Bildungsforschung. Das wissenschaftliche Profil der Leuphana ist entlang dieser vier Wissenschaftsinitiativen in einem Universitätsentwicklungsplan festgehalten. In diesem sind die mittelfristigen Schwerpunktbildungen in Forschung, Lehre und Transfer sowie Aufgaben und Handlungsfelder in den Fakultäten, Schools (College, Graduate School und Professional School) und den zentralen Einrichtungen niedergelegt. Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sind integrale Bestandteile der Handlungsstrategie des Universitätsentwicklungsplanes. Sie werden in der Gleichstellungsarbeit mit dem **Prinzip des Integrativen Gendering und Diversity** (Anlage 2, S. 7) aufgegriffen, mit dem der Gleichstellungsauftrag, die Förderung von Genderkompetenzen und die Geschlechterforschung querschnittsorientiert und integrativ etabliert werden.

Diesen Prinzipien zu folgen bedeutet, Geschlechter- und Diversitätsaspekte auf allen Hochschulebenen und in allen Arbeitsfeldern in Lehre, Forschung und Hochschulmanagement zu reflektieren und zu berücksichtigen sowie Heterogenität und Antidiskriminierung zu fördern. Dies wird beispielsweise im **Universitätsentwicklungsplan (2016-2025)** in den strategischen Kernzielen, in dem Kapitel 8 „Gleichstellung und Diversität“, in den Kapiteln der Fakultäten und Wissenschaftsinitiativen, der Forschung, der Lehre, der Personalentwicklung und des Wissenschaftlichen Nachwuchses (Anlage 2) sowie in den **Zielvereinbarungen** zwischen dem Land Niedersachsen und der Universität deutlich (Anlage 3). In letzteren sind die Erhöhungen der Anteile von Frauen auf Professuren und Juniorprofessuren sowie die Mentoring-Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen festgeschrieben. Die Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen und die Förderung von Genderkompetenzen der Hochschulmitglieder sind somit in den Universitätsentwicklungsprozess integriert, auf unterschiedlichen Ebenen verankert und ein wichtiger **Bestandteil des Qualitätsmanagements** an der Leuphana.

Die Realisierung einer familienfreundlichen Hochschule wird als Querschnittsaufgabe einer geschlechtergerechten Hochschulkultur verstanden und daher integrativ in der Personalentwicklung und im Gleichstellungszukunftskonzept behandelt. Dieser Ansatz ist auf Ebene der Hochschulsteuerung und -entwicklungsplanungen (2008 und 2016) bereits weitestgehend umgesetzt.

Die tatsächliche Realisierung des Gleichstellungsauftrages und die Umsetzung von Chancengleichheit werden von der Universität gemeinschaftlich getragen. Gleichstellung als Ressort liegt in der Verantwortung des Präsidenten der Universität. Neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die für eine Amtszeit von 8 Jahren gewählt wurde, wirken in den vier Fakultäten der Leuphana nebenamtliche dezentrale Gleichstellungsbeauftragte mit einer zweijährigen Amtszeit. Ihnen stehen Mittel durch das Amt zur Verfügung. Der zentralen Gleichstellungsbeauftragten stehen personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung: Das Gleichstellungsbüro hat einen Sachmitteletat in Höhe von 20.000 Euro jährlich und ist personell mit 3 VZÄ unbefristet und 2,2 VZÄ befristet/ projektbezogen mit in der Regel zweijähriger Befristung ausgestattet. Zum Gleichstellungsbüro gehören eine Verwaltungsmitarbeiterin, eine Referentin sowie Mitarbeiterinnen des Familienservices. Projektbezogen aus Dritt- und Sondermitteln standen in den letzten Jahren durchschnittlich zusätzliche Mittel für Personal- und Sachkosten sowie für Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen in Höhe von 425.000 Euro jährlich zur Verfügung. Davon sind 160.000 Euro über das Land eingeworben worden.

Die Universität hält einen Gleichstellungsfonds vor, dessen Etat 26.500 Euro jährlich beträgt. Finanziert werden Veranstaltungen und Projekte zur Stärkung der Geschlechter- und Diversitätsforschung, Entwicklung von geschlechter- und diversitätsbezogenen Kompetenzen, Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit sowie die o. g. Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die Senatskommission für Gleichstellung berät die Hochschulleitung und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in ihren Gleichstellungsaktivitäten und der strategischen Umsetzung des Gleichstellungsauftrages.

2 PERSONALSTRUKTUR: ANALYSE DER PERSONELLEN GLEICHSTELLUNGSSITUATION

Die personelle Gleichstellungssituation im akademischen Bereich wird nach Professorinnen, Juniorprofessorinnen und Habilitationen, hauptberuflichem wissenschaftlichem Personal, Doktorandinnen und Studierenden unterschieden. Die Analyse erfolgt i. d. R. über mehrere Jahre, in der Darstellung wird nach Möglichkeit auf die Zeitpunkte der letzten Programmausschreibungen des Professorinnenprogrammes Bezug genommen. In 2011 wurde der Zuschnitt der Fakultäten (Neuausrichtung der Leuphana Universität Lüneburg) abschließend umgesetzt. Einige Daten lassen sich daher nicht für 2009, sondern lediglich für 2011 darstellen.

2.1 PROFESSORINNEN

Die Leuphana hat in 2008 (nach der Fusion der Universität Lüneburg und der Fachhochschule NON) ihren ersten Universitätsentwicklungsplan beschlossen. In dieser Entwicklungsphase von 2008 bis Ende 2015 wurden zur Profilbildung der Leuphana 43 neue forschungsorientierte Regelprofessuren (W2/ W3, unbefristet) berufen, davon 10 Frauen, das entsprach einer Neuberufungsquote von 23,8%. Der neue Entwicklungsplan wurde 2016 verabschiedet und hat eine Gültigkeit bis 2025.

Der Anteil an Regelprofessorinnen schwankte in den letzten Jahren mit einem deutlichen Anstieg in 2017. Werden die Gruppen der Professuren auf Zeit und Juniorprofessuren mit einbezogen, hat die Leuphana einen Frauenanteil von insgesamt 31 %.

	Regelprofessuren		Professuren auf Zeit*		Juniorprofessuren		Professuren gesamt	
	gesamt	dav. Frauen	gesamt	dav. Frauen	gesamt	dav. Frauen	gesamt	dav. Frauen
2009	124	28 (23%)	21	10 (48%)	10	4 (40%)	155	42 (27%)
2011	121	31 (26%)	18	9 (50%)	11	4 (36%)	150	44 (29%)
2013	123	29 (24%)	51	17 (33%)	8	5 (63%)	182	51 (28%)
2015	122	29 (24%)	27	8 (30%)	22	11 (50%)	171	48 (28%)
2017	124	33 (27%)	23	7 (30%)	30	15 (50%)	177	55 (31%)

*Gastprofessuren, Lehrstuhlvertretungen und Professuren aus Dritt- und Sondermitteln

Tabelle 1: Professuren differenziert nach Regelprofessuren, Professuren auf Zeit und Juniorprofessuren ab 2009¹

In der Analyse der Verteilung der Geschlechter nach Besoldungsgruppen wird deutlich, dass die Professorinnen an der Leuphana häufiger nach W2 (inkl. C2/ 3) als nach W3 (inkl. C4) besoldet werden. Der Anteil von Frauen in der W3-Besoldung ist sogar im Vergleich zu 2013 wieder gesunken. In Kontext der aktuellen Debatten zum Gender Pay Gap in der W-Besoldung gewinnen diese Zahlen und Analysen an Bedeutung. Der Frauenanteil in der W3-Besoldung ist zu steigern.

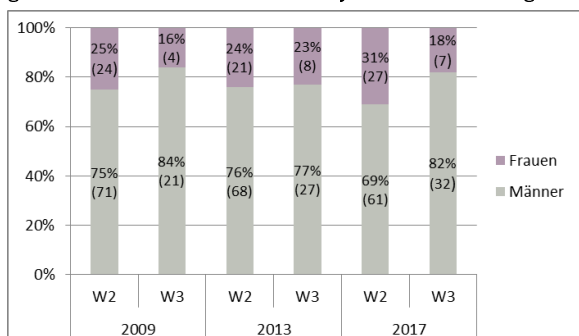


Abbildung 1: Regelprofessuren nach Besoldungsgruppen W2/W3 in Prozent und in absoluten Zahlen

In 2016 folgte die zweite strategische Universitätsentwicklungsplanung, die mit einer Besetzungsplanung hinterlegt ist. Einzelne Berufungsziele sind in Bezug auf Frauen für die Fakultäten aufgenommen worden. Sie führen zu einer Gesamtberufungsquote. Zu beachten ist, dass in zwei Fakultäten (Wirtschaft und Nachhaltigkeit) zukünftig ein Generationenwechsel ansteht und in diesem Kontext in der Zeit bis 2025 Professorinnen in den Ruhestand gehen. Um einen klaren Anstieg des Frauenanteils in den Professuren zu erreichen, müssen daher deutliche Anstrengungen unternommen werden, um Aufwuchs zu generieren. Die Universität hat sich in einem ersten Schritt in der Entwicklungsplanung deshalb auf eine Zielquote von 35 % verständigt. Bei größerer Anstrengung und nach heutigem Stand ist eine Zielquote von 40 % bis 2025 zu erreichen.

Eine weitere differenzierte Analyse wird bei der Darstellung der Professorinnenanteile nach Fakultäten möglich (siehe Tab. 2). Hier wird deutlich, dass die Fakultät Bildung in den Regelprofessuren bereits über die letzten Jahre eine paritätische Geschlechterverteilung aufweist, während die weiteren drei Fakultäten unterschiedlich vorangekommen sind. Seit Gründung der derzeitigen Fakultätsstrukturen in 2011 hat sich die Fakultät Kulturwissenschaften von einem Frauenanteil von 27 % auf 35 % in 2017 gesteigert. Die Fak. Nachhaltigkeit verzeichnet einen Anstieg von 18 % auf 24 % (2017) und in der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät gibt es in den letzten Jahren eine leicht rückläufige Entwicklung. Ausgehend von einem Frauenanteil von 18 % in 2011 liegt die Fak. Wirtschaft derzeit (2017) bei 15 %. Aufgrund der schwierigen Berufungssituationen der letzten Jahre in dieser Fakultät wurde aus dem Gleichstellungsbüro heraus ein Leitfaden zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen erarbeitet.

¹ Quelle: Personallisten der Leuphana der Jahre 2010 bis 2013, jeweils Stand vom 01.12. des Jahres.

Regelprofessuren W2/W3			
	gesamt	dav. Frauen	Frauen in %
Fakultät Bildung	27	13	48%
Fakultät Kultur	17	6	35%
Fakultät Nachhaltigkeit	21	5	24%
Fakultät Wirtschaft	59	9	15%
gesamt	124	33	27%

Differenziertere Darstellungen des gesamten wissenschaftlichen Personals der Fakultäten sind im Anhang im Zahlenspiegel (Anlage 4) aufgeführt.

Tabelle 2: Verteilung der Regelprofessuren W2/ W3 auf die Fakultäten mit ausgewiesenem Frauenanteil²

2.2 JUNIORPROFESSORINNEN UND HABILITATIONEN

Aktuell sind 30 Juniorprofessuren besetzt, 15 davon mit Frauen, das entspricht 50 %. Die Leuphana setzt in ihrer Personalstruktur, auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs, auf frühzeitige selbstständige Forschung und Lehre. Dies geht mit dem Abbau eines klassischen Lehrstuhlmodells und dem Aufbau verschiedener Erfahrungsstufen (W1/ W2/ W3) innerhalb der Professor*innengruppe einher. Deshalb wurde der Anteil an Juniorprofessuren in den letzten Jahren deutlich erhöht. Hierzu ist anzumerken, dass es an der Leuphana bisher kaum Juniorprofessuren mit Tenure Track (TT) gibt.³ Die Stellen sind mehrheitlich befristet besetzt und unterliegen starken Veränderungen in der Besetzung. Dies kann sich kurzfristig auf das zurzeit erreichte Geschlechterverhältnis auswirken. Der Anteil an Juniorprofessuren mit (ausgeschriebenem) Tenure Track ist erst in den letzten Jahren in den Blick genommen worden. Bisher wurden 3 Juniorprofessuren mit Tenure Track ausgeschrieben, davon eine Frau, die bereits erfolgreich in eine W2-Professur eingemündet ist.

Juniorprofessuren und Habilitationen				
	Juniorprof.	dav. Frauen	Habilitationen (2014-2017)	dav. Frauen
Fakultät Bildung	5	3	2	1
Fakultät Kultur	7	5	1	1
Fakultät Nachhaltigkeit	7	3	1	0
Fakultät Wirtschaft	11	4	1	0
gesamt	30	15	5	2

Tabelle 3: Anzahl der Juniorprofessuren sowie abgeschlossenen Habilitationen (2014-2017) mit ausgewiesenem Frauenanteil⁴

Der Anteil von Juniorprofessorinnen von mindestens 50 % ist weiterhin zu halten (Tab. 3). Aufgrund der Größe der Universität und der stärker interdisziplinär ausgerichteten Fächer ist gerade der Bereich der Postdoc-Phase, die klassisch über Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen abgebildet werden, schwer bis gar nicht zu interpretieren, da die Fallzahlen zu gering sind. Die Erfassung der Postdoktorand*innen, die sich tatsächlich in der Qualifikationsphase auch jenseits einer Habilitationsstelle oder einer Juniorprofessur ohne TT befinden, gestaltet sich schwierig. Über stichprobenartige Auszählungen lässt sich ein Geschlechterverhältnis von rd. 40 % Postdoktorandinnen zu 60 % Postdoktoranden beschreiben. Das ist ein Verlust an Frauen in dieser Qualifikationsphase von 20 % im Vergleich zu den Promotionsabschlüssen von Frauen mit rd. 60 %.

2.3 HAUPTBERUFLICH WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Beim hauptberuflich wissenschaftlichen Personal (wissenschaftlicher Nachwuchs, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (inkl. Drittmittel), Lehrkräfte und Lektoren*innen) weist die Leuphana einen Frauenanteil von 55 % auf (Tab. 4). Hier ist von 2007 bis heute eine deutlich positive Entwicklung zu verzeichnen. Ebenso grundsätzlich erfreulich ist der Stand bezogen auf die Qualifikationsstellen (wiss. Nachwuchsstellen).

Jahr	gesamt	Frauen - gesamt	dav. wiss. Nachwuchs	Frauen – wiss. Nachwuchs
2007	280	122 (44%)	35	15 (43%)
2009	322	174 (54%)	63	32 (51%)
2011	457	249 (54%)	80	50 (63%)
2013	586	313 (53%)	58	38 (66%)
2015	395	214 (54%)	48	31 (65%)
2017	428	237 (55%)	115	70 (61%)

Tabelle 4: Hauptberuflich wissenschaftliches Personal inklusive wissenschaftlichem Nachwuchs mit ausgewiesenem Frauenanteil⁵

² Quelle: Personalliste der Leuphana vom 01.12.2017

³ Juniorprofessuren ohne Tenure Track werden bspw. von Sabine Hark (2018, S. V) als ein gescheiterter Versuch der Implementierung einer Laufbahnkarriere betrachtet. Es bedarf hier der Beachtung intersektionaler Analyseansätze. Die soziale Herkunft spielt eine zentrale Rolle in der Exklusion insbesondere von Frauen aus der Gruppe der Juniorprofessor*innen (vgl. Möller 2015, Laufenberg et al. 2018, S. 8). Diese Problematik gilt es im Rahmen der Gleichstellungsarbeit der Leuphana anzugehen und Maßnahmen in ihren komplexen Verschränkungen entsprechend zu analysieren.

⁴ Quellen: Juniorprofessuren: Personalliste 01.12.2017; Habilitationen: Statistiken der Fakultäten mit Stand vom 09.02.2018

⁵ Quelle: Personallisten der Leuphana von 2007, 2009, 2011, 2013, 2015 und 2017 mit jeweiligem Stand vom 01.12. des Jahres

Durch die Reform des WissZeitVG im Jahr 2016 ist die Anzahl der haushaltsfinanzierten Qualifizierungsstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs deutlich angestiegen, dagegen sind die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen im wissenschaftlichen Dienst entsprechend gesunken (siehe ausführliche geschlechterbezogene Aufstellung in Anlage 4).

Frauen besetzen im Vergleich zu den Männern prozentual häufiger die befristeten Stellen und sind zahlreicher in Teilzeit beschäftigt als Männer. Bei den Teilzeitstellen ist aktuell eine Verbesserung zu erkennen⁶. Die entsprechende Tabelle mit Zahlen aus den Jahren 2015 und 2017 zum Vergleich findet sich im Zahlenspiegel in der Anlage 4.

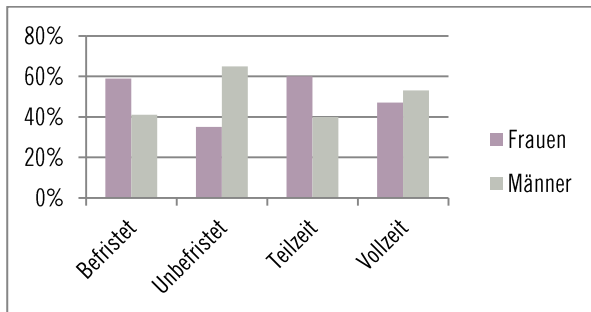


Abbildung 2: Anteile Frauen und Männer auf befristeten/ unbefristeten Stellen sowie Teil-/ Vollzeit, Stand 01.12.2017

2.4 DOKTORANDINNEN

Aktuell sind 600 Nachwuchswissenschaftler*innen zur Promotion an der Leuphana eingeschrieben, davon sind 57 % Frauen. In den zurückliegenden 3 Jahren (2015-2017) wurden 147 Promotionen abgeschlossen, davon 56 % von Frauen.⁷ Eine Aufstellung der Promotionsabschlüsse nach Fakultäten ist im Zahlenspiegel zu finden (Anlage 4).

Obwohl der Frauenanteil unter den Promovendinnen in allen Fakultäten hoch ist, muss konstatiert werden, dass der Anteil von Frauen vom Master bis in die Promotion deutlich sinkt, am stärksten in den Kulturwissenschaften. Hier sinkt der Frauenanteil um 23 %⁸ (Anlage 4).

2.5 STUDIERENDE

In der Gruppe der Studierenden weist die Leuphana insgesamt seit Jahren relativ unverändert einen Frauenanteil von insgesamt 60 %⁹ auf. In der Betrachtung des Übergangs von Bachelor- zu Masterstudierenden steigt der Anteil der Studentinnen sogar leicht an. Die Quote der Absolventinnen zum Sommersemester 2017 liegt im Bachelor bei 61 % und im Master bei 71 %.¹⁰ Bei differenzierter Betrachtung nach Fächern und Fakultäten lässt sich aber ein geschlechterspezifisches Studienwahlverhalten konstatieren. Der Anteil der Studenten im Lehramt liegt bei 22 % und in den Kulturwissenschaften bei 23 %. Dagegen liegt der Anteil der Studentinnen in Wirtschaftsinformatik bei 13 % und bei den Ingenieurwissenschaften (Industrie) bei 14 %.¹¹

2.6 DIE KASKADE

An der Leuphana wird seit 2010 jährlich eine Kaskade erstellt, die die Frauen- und Männeranteile in den Qualifikationsstufen vom Bachelor bis in die W3-Professur abbildet (siehe Anlage 4). Dabei werden die Studierenden vom Einstieg in den Bachelor bis in den Masterabschluss jeweils in einer Kohorte verglichen. Ab der Promotion werden in den Qualifikationsstufen Zeitpunktbetrachtungen durchgeführt. Die Kaskade der Leuphana eignet sich nur begrenzt als Instrument zur Generierung von Berufungsquoten für die Universität (siehe Kap. 2.2). Das Statistiktool zur Gleichstellungsquote im NRW-Genderportal¹² dagegen dient der Leuphana als Hilfestellung und unterstützt die eigene Einschätzung für Neuberufungsquoten.

2.7 ZUSAMMENFASSENDE ANALYSE: STÄRKEN UND HERAUSFORDERUNGEN

Im groben Überblick stellt sich der Drop-Out folgendermaßen dar: Die Leuphana hat rund 70 % Masterstudentinnen 60 % Promovendinnen, 40 % Postdoktorandinnen und 30 % Professorinnen. Die folgende Abb. 3 fasst die in Kap. 2.1 bis 2.5 genannten Stärken und Herausforderungen für die Verbesserung der personellen Gleichstellungssituation zusammen.

⁶ Gleiches findet sich in Beaufaÿs/ Löhner 2017, S. 349; hier werden Erklärungsansätze aufgezeigt.

⁷ Quellen: Immatrikulationsstatistik WS 2017/2018 und Absolvent*innenstatistik-Datenlieferung BSOS mit 5 Semestern

⁸ Quelle: Gesamtübersicht Studierende WS 2017/2018

⁹ Immatrikulationsstatistiken der Jahre 2010 bis 2017: WS 10/11 = 60,5%, WS 12/13 = 60,3%, WS 14/15 = 59,9%, WS 16/17 = 60,3%, WS 17/18 = 60,5%

¹⁰ Eine differenzierte Darstellung der Abschlüsse nach Fakultäten und Qualifikationsstufen zu den Zeitpunkten 2013, 2015 und 2017 findet sich im Zahlenspiegel in der Anlage 4.

¹¹ Eine differenzierte Darstellung der Anteile von Frauen und Männern in den einzelnen Studienfächern findet sich im Zahlenspiegel in der Anlage 4.

¹² Siehe [http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/index.php?tx_p2sod_pi1\[controller\]=Frontend&tx_p2sod_pi1\[rate\]=ratehint&tx_p2sod_pi1\[tableselect\]=1&id=306](http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/index.php?tx_p2sod_pi1[controller]=Frontend&tx_p2sod_pi1[rate]=ratehint&tx_p2sod_pi1[tableselect]=1&id=306), letzter Aufruf am 07.05.2018.

Stärken	Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none"> - paritätischer Professorenanteil in Fak. Bildung - paritätischer Professorenanteil bei den Juniorprofessuren - Zugewinn an Studentinnen beim Übergang vom Bachelor in den Master - zufriedenstellender Anteil an Frauen im Bereich hauptberufliches wissenschaftliches Personal und Doktorandinnen 	<ul style="list-style-type: none"> - Professorinnenanteil in den Fakultäten, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind sowie Anteil von Frauen in W3-Professuren erhöhen - aktive Rekrutierung von Frauen im Rahmen der Berufungsverfahren verstärken - paritätischen Frauenanteil an Juniorprofessuren bei verstärkter Ausschreibung von Tenure-Track-Professuren halten - den Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bei den unbefristeten Stellen und den Vollzeitstellen erhöhen - dem Verlust an Frauen beim Übergang in der Promotion entgegenwirken - dem Verlust an Frauen in der Postdoc-Phase entgegenwirken - geschlechterspezifische Studienfachwahl aufbrechen

Abbildung 3: Stärken und Herausforderungen akademischer Personalentwicklung

Im Folgenden wird die bisherige Gleichstellungsarbeit auf der Basis der Gleichstellungskonzepte der Jahre 2009 und 2014 beschrieben. Auch hier werden Stärken und Herausforderungen abgeleitet. Beide, die in Kap. 2 beschriebenen Ergebnisse der Analyse und die im folgenden Kap. 3 genannten Erfolge und Herausforderungen der Gleichstellungsarbeit, werden als Grundlage für das Gleichstellungszukunftskonzept in Kap. 4 verwendet.

3 GLEICHSTELLUNGSKONZEPTE 2009 UND 2014: ZIEL- UND ERFOLGSÜBERPRÜFUNG

Die Leuphana Universität Lüneburg hat mit der ersten Antragstellung im Rahmen des **Professorinnenprogrammes im Jahr 2009 (PP I)** hingewirkt auf:

- eine Förderung von Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen,
- die Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen,
- die Stärkung der Geschlechter- und Diversitätsforschung und
- die Verbesserung der Infrastruktur zur Veränderung der Wissenschaftskultur im Sinne einer familienfreundlichen Hochschule.

Begründet waren diese Ziele zum einen darin, im Zuge der Neuausrichtung der Universität die Promotionsstrukturen weiter zu entwickeln und zum anderen, die Anzahl an Habilitationsabschlüssen zu erhöhen bzw. die Postdoc-Strukturen zu verbessern.

Auf der bis dahin geleisteten Gleichstellungsarbeit aufbauend wurden mit der Förderung aus dem **Professorinnenprogramm im Jahr 2014 (PP II)** Gleichstellungsziele gesetzt, die in folgenden Bereichen verankert sind:

- Hochschulentwicklung (Systemakkreditierung/ Hochschulcontrolling),
- Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen,
- Förderung der Geschlechterforschung sowie
- Studium und Lehre.

3.1 GLEICHSTELLUNGSMABNAHMEN UND ERFOLGE

Im Folgenden werden jene Maßnahmen aus den Gleichstellungskonzepten der Jahre 2009 (PP I) und 2014 (PP II) ausführlich vorgestellt und bewertet, die der Förderung von Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen dienen.

3.1.1 Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Eine gezielte an Geschlechterquoten orientierte Gewinnung von Studierenden für ingenieurwissenschaftlich-technische Studiengänge wurde durch den Ausbau und die feste Implementierung des **Projektmentoring für Schülerinnen** in das Komplementärstudium des Leuphana Bachelor erreicht. Diese Maßnahme wird als erfolgreich eingeordnet, da langfristige Kooperationen mit Schulen aufgebaut wurden und ein großes Interesse seitens der Schulen erkennbar ist, sie in feste Strukturen zu überführen und zu verstetigen. Ein weiteres Aktivitätsfeld der Gleichstellungsarbeit ist die Implementierung von Geschlechter- und Diversitätsthemen in die Studienangebote der Leuphana. Im Bachelor gibt es bereits die Möglichkeit diese als Schwerpunkte zu wählen und dafür ein Zertifikat zu erlangen. Die Integration von Gleichstellungs- sowie Geschlechter- und Diversitätsaspekten ist in die Prozesse der Systemakkreditierung strukturell verankert (Anlage 5).

3.1.2 Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit **Mentoring- und Coaching-Angeboten** wurde als gleichstellungsfördernde Maßnahme mit der Förderung aus PP I begonnen und aus Mitteln des PP II fortgeführt. Ein Schwerpunkt in der Förderung von Promovendinnen lag im Mentoring-Angebot Pro_M (seit 2016 ProViae) in der Begleitung und dem Aufzeigen von vielfältigen Karrierewegen im akademischen Feld. Das Mentoring-Angebot ProScience fördert Juniorprofessorinnen (ohne TT) und Postdotorandinnen auf dem Weg in die Professur und unterstützt die Kompetenzentwicklung für die Erlangung von

Berufungsfähigkeit. Beide Mentoring-Programme wurden regelmäßig zum Abschluss der Programmphasen intern evaluiert, um Coaching-Angebote oder Prozessabläufe anzupassen.

Diese Evaluationen führten 2016 zu einer grundlegenden Neukonzeption der Programme. Die jüngst durchgeführte externe Evaluation des Programm-Angebotes ProScience¹³ zeigt im Ergebnis, dass die Angebote von den Teilnehmerinnen als Programm zur Entwicklung von Rollenverständnissen und Bewusstseinsentwicklung über strukturelle Gleichstellungsproblematiken wahrgenommen werden. Selbstreflexion, Strategieentwicklung zum Erfolg und das Erlernen entsprechender Praktiken für den eigenen Karriereweg werden als positiv bewertet. Damit sind wichtige Ziele der Gleichstellungsmaßnahme erreicht. Die Tatsache, dass ausschließlich Frauen in einer ähnlichen Situation über einen längeren Zeitraum an Gruppencoaching-Angeboten teilnehmen, wird dabei als geschützter, vertrauensvoller Raum empfunden, in dem offen über (u. a. geschlechter-spezifische) Herausforderungen einer wissenschaftlichen Karriere diskutiert werden kann. Dies spricht gegen eine in der externen Evaluation (Morgenstern-Einenkel/ Luzar 2018, Anlage 6) vorgeschlagene vollständige Modularisierung. Durch diese sollten die angebotenen Maßnahmen individueller gewählt werden können, um besser auf die jeweiligen Lebenssituationen der Nachwuchswissenschaftlerinnen einzugehen. Daher soll folgend zukünftig neben den beiden Mentoring-Programmen ProScience und ProViae ein zusätzliches Programm mit offenen Modulen etabliert werden. Dieses Vorgehen ermöglicht zum einen eine sehr enge und gezielte, längerfristige Beratung und Förderung in kleinen Gruppen; zusätzlich finden sich punktuelle Fördermöglichkeiten für alle Nachwuchswissenschaftlerinnen – auch diejenigen mit geringem Zeitbudget können hier besser integriert werden (vgl. Fleck et al. 2017). Die externe Evaluation verdeutlicht darüber hinaus, dass die Teilnehmerinnen für den zentralen Programmbaustein des Mentorings besonders zu sensibilisieren sind. Daher werden bereits jetzt zusätzlich zu einer gemeinsamen Tandemaufaktveranstaltung ein weiteres Gruppencoaching am Ende des Mentor*innen-Suchprozesses und ergänzende Einzelgespräche durchgeführt. Weiterhin werden die Rahmenbedingungen durch eine Zielvereinbarung und einen Leitfaden für Mentor*innen und Mentees stärker strukturiert und formalisiert. Die Sicherung und Fortführung der Angebote über Projektmittel ist über Jahre gelungen und ist weiterhin ein erklärtes und priorisiertes Ziel, da die Maßnahme grundsätzlich erfolgreich und wichtig ist. Dennoch stellt die Entwicklung dieses Feldes eine Herausforderung dar.

Seit 2016 existiert ein offenes Angebot in Form einer dreitägigen **Summerschool „Kompetenztage für Nachwuchswissenschaftlerinnen“** in Kooperation vom Gleichstellungsbüro/ Mentoring und der Graduate School. In einem offenen Programm können Teilnehmerinnen darüber hinaus in bestimmten Veranstaltungen in fachgruppenspezifischen Gruppen zusammengefasst werden, wenn dies sinnvoll erscheint, wie bspw. in Coachings zur Berufungsverhandlung oder zum Kommissionsgespräch. **Bedarfsorientierte Einzelcoachings** wurden ausnahmslos gut evaluiert und als sinnvolle Ergänzung zu den Gruppencoachings aus den Mentoring-Angeboten von ProViae und ProScience gewertet, um spezifische Anforderungen der Einzelnen bspw. gemäß der eigenen Fachrichtung bzw. spezifischen Karrierephase klären/ bearbeiten zu können. Diese Maßnahme, die ein Programmbaustein des Mentorings ist, wird als erfolgreich wahrgenommen und fortgesetzt. Aufgrund der Internationalisierungsbestrebungen der Universität und der Qualifikationsanforderungen für Berufungen wird Leuphana zusätzlich eine Fördermaßnahme in diesem Bereich aufgelegt (siehe Kap. 4.2.1).

Zur **Individualförderung** gehörte die Bereitstellung von Qualifizierungsstellen und -stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Insbesondere wurden Qualifizierungsstellen sowie einige Stipendien für Frauen vergeben. Nachwuchswissenschaftlerinnen in Drittmittelprojekten wurden Promotionsabschlussstipendien und Postdoktorandinnen Forschungsanschubstipendien gewährt. In Förderphase I wurden zudem Stipendien für Promotionsvorhaben in der Geschlechterforschung vergeben. Den Promovendinnen in der Geschlechterforschung wurde ein strukturierter inhaltlicher und erfahrungsorientierter Austausch angeboten. Diese Maßnahme hatte ein begrenztes Wirkungspotenzial, da die Gruppe klein und innerhalb der Universität wenig sichtbar war. Dieses kleine Netzwerk ist 2016 in der Gründung des fakultätsübergreifenden Netzwerks für Geschlechter- und Diversitätsforschung aufgegangen. Das Netzwerk ist offen für jede Qualifikationsstufe von forschungsorientierten Masterstudierenden bis zur Professur. Auch nach der Integration der Nachwuchsgruppe in das Gesamtnetzwerk ist die Nachwuchsförderung ein Handlungsfeld, welches stärker in den Blick zu nehmen ist und aktiver vorangebracht werden muss.¹⁴

Die Wirksamkeit der Förderung von Wissenschaftlerinnen in ihrer Qualifizierungszeit über eine **Individualförderung und in Kombination mit Mentoring/ Coaching** hat sich als sehr effizient und zielführend herausgestellt¹⁵. Insbesondere den Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase gelang es, u. a. mit Inanspruchnahme weiterer Fördermöglichkeiten wie dem Nachwuchsförderfonds für Konferenzreisen, ihre wissenschaftlichen Leistungen und Netzwerke entscheidend zu verbes-

¹³ Im Jahr 2018 wurde das aktuell laufende Programm ProScience extern evaluiert, da erstmals genügend Teilnehmerinnen für eine anonymisierte Auswertung zur Verfügung standen. In den Jahren davor wurden die Mentoring-Programme intern am Ende der Programm-Laufzeit evaluiert. Die Auswertung der Rückmeldungen sind im Hinblick auf konzeptionelle Modifizierungen ausgewertet worden (Morgenstern-Einenkel/ Luzar 2018, siehe Anlage 6).

¹⁴ Das Netzwerk dient zudem dem Zusammendenken affirmativer Gleichstellungsmaßnahmen und der (hiesigen) Geschlechterforschung; diese an Universitäten oftmals getrennt agierenden Felder bedarf es stärker aufeinander zu beziehen (Kahlert 2017).

¹⁵ Siehe Dokumentation der Gleichstellungsmaßnahmen – Gleichstellungskonzept zum PP II von 2014, Kap. 3.

sern. Ein weiterer positiver Effekt der Maßnahme war, dass die entsprechenden Professuren oder Institute aufgefordert waren für die Vergabe der Stellen/ Stipendien im Sinne einer akademischen Personalentwicklung und einer aktiven Rekrutierung gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen anzusprechen und zu gewinnen. Die mit der aktiven Rekrutierung betrauten Führungskräfte hatten somit Berührungspunkte mit einer geschlechtergerechten, antidiskriminierenden und familienfreundlichen Personalpolitik und -führung. Dies sind Themenbereiche, die zukünftig als Inhalte in die neu eingeführten Führungskräftebildungen einbezogen werden.

Eine weitere Fördermaßnahme des Gleichstellungskonzeptes aus dem PP II ist der **ProScience Forschungsförderfonds**¹⁶ mit einer Förderlinie für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen (Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen). Sie können Anschub- und Wiedereinstiegsstipendien, Kurzzeitstipendien für den Abschluss der Qualifikationsschrift (Promotion, Habilitation), die Förderung der Mobilität (Forschungs- und Vernetzungsaufenthalte) sowie individuelles Antragscoaching beantragen (Anlage 7). Folgende Ziele wurden mit dem Forschungsförderfonds verfolgt: Frauen in der Postdoc-Phase bei der Beantragung von Drittmitteln unterstützen und Frauen im Übergang von der Promotion in die Postdoc-Phase stärken.¹⁷ Dabei wurde explizit die Lebenssituation von Frauen mit Kind(ern) im Hinblick auf die Förderdauer berücksichtigt. Der ProScience Forschungsförderfonds wurde erstmals zum 1. April 2016 halbjährlich ausgeschrieben. Bis zum 1. Oktober 2017 sind insgesamt 38 Anträge eingegangen, von denen 30 Anträge gefördert wurden, davon 29 Abschlussstipendien und 1 Anschubförderung. Darunter waren 12 Stipendiatinnen mit Kind(ern), 1 Stipendiatin mit Pflegeaufgaben in der Familie und 7 Förderungen von Mobilitätskosten. Von den 20 bereits abgeschlossenen Förderungen (Stand 1. April 2018) konnten vier Stipendiatinnen ihr Dissertationsverfahren erfolgreich beenden. Die geringe Anzahl an Anschubfinanzierungen sowie die schlechte Abschlussquote trotz Abschlussförderung entspricht nicht dem Förderziel. Die von den Stipendiatinnen genannten Gründe für das nicht erreichte Förderziel sind vielfältig und liegen überwiegend in der Arbeitsorganisation bzw. -planung. Hier wird deutlich, dass die Zeit- und Arbeitsplanung in der Abschlussphase von den Doktorandinnen nur schwer einzuschätzen ist. Auch die eingeforderten Gutachten von den Erstbetreuenden weisen andere Zeiträume für den Abschluss auf als in der Realität benötigt werden. Dies legt u. a. folgende Rückschlüsse nahe: Die Nachwuchswissenschaftlerinnen sollten in der Endphase von den Erstbetreuenden intensiver unterstützt werden, um die für den Abschluss erforderlichen Ressourcen besser einschätzen zu können. Die Förderung der Promotionszeit ist generell von drei auf vier Jahre bzw. von vier auf fünf Jahre bei Promovierenden mit Kind zu erhöhen.

Für die gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung sind damit zwei Herausforderungen verbunden: Zum einen ist daran zu arbeiten, dass die Betreuenden sich den Herausforderungen in der Prozessbegleitung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Abschlussphase von Qualifizierungsarbeiten bewusst werden und sich diesen stellen, indem sie die Betreuung intensivieren und diese in der Zeit- und Arbeitsplanung bis zum Eröffnen des Disputationsverfahrens stärker unterstützen. Eine Sensibilisierung hierfür ist u. a. durch Aufnahme der Thematik in Führungskräfte trainings notwendig (dies ist bereits in zukünftige Führungskräftebildungen integriert, vgl. Kap. 4). Zum anderen ist auf politischer Ebene darauf hinzuwirken, dass die Förderwerke, teilstrukturierten Promotionsprogramme etc. ihre Förderzeiten an die durchschnittliche Promotionsdauer anpassen. Die Gleichstellungsmaßnahme ProScience Forschungsförderfonds wird insgesamt als nicht erfolgreich im Sinne der Zielsetzung eingeordnet. Sie wird in der Form nicht weitergeführt, sondern weiterentwickelt und modifiziert aufgelegt (siehe zukünftige Gleichstellungsmaßnahmen, Kap. 4).

An der Leuphana wurden folgende Maßnahmen zur **Befristungspolitik und -problematik** von (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen aufgelegt: Zu den Bedarfen bzgl. einer geschlechtergerechten Befristungspolitik (siehe hierzu Norkus 2018) hinsichtlich der Auswahl und der gesetzlichen Befristungsvarianten sowie der Teilzeit-/ Vollzeitquote von Wissenschaftler*innen wurde für 2015 eine erste Datenerhebung durchgeführt. Bisher gibt es kaum gezielte Maßnahmen mit Fokus auf geschlechtergerechte Befristungspolitik an der Leuphana. Vielmehr gibt es ein Bewusstsein und eine darauf Bezug nehmende Diskussion (siehe Kap. 2.3). Die familienpolitische Komponente im WissZeitVG kommt bereits bei den Beschäftigten auf Haushaltsstellen und bei den Stipendiatinnen zur Anwendung. Des Weiteren wurde sie in den Kodex für die Beschäftigung von Wissenschaftlichen Mitarbeitenden aufgenommen. Darin verpflichtet sich die Universität darauf hinzuwirken, dass die Verlängerungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 1 S. 4, 5 und 6 WissZeitVG (familien- und behindertenpolitische Komponente) genutzt wird. Die Verlängerungsproblematik bei Drittmittelprojekten (aufgrund von Mutterschutz/ Elternzeit/ Pflegezeit) konnte bisher nur individuell und bezogen auf den jeweiligen Einzelfall geregelt werden. Eine strukturelle Maßnahme wurde bisher nicht aufgelegt. Der Kodex selbst dient auch der Transparenz über die Ausrichtung der Stellenprofile unterhalb und neben der

¹⁶ Ergänzend gibt es einen Gleichstellungsfonds zur Förderung geschlechter- und diversitätsbezogener Themen, interner und externer Veranstaltungen, von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Qualifikation und der dezentralen Gleichstellungsarbeit. In der Kategorie „Vereinbarkeit“ können Kinderbetreuungskosten auf Kongressen, Tagungen und Seminaren gefördert werden.

¹⁷ Gerade die Phase nach Abschluss der Promotion gilt als besonders sensibel für Cooling-Out-Prozesse, die dazu führen, dass hochqualifizierte und zuvor motivierte Frauen die Wissenschaft verlassen (Steinhausen/ Scharlau 2017, S. 315).

Professur und damit der Befristungs- und Entfristungspolitik der Hochschule. Bezüglich eines ausgeglichenen Verhältnisses in den jeweiligen Stellenprofilen besteht im Sinne einer geschlechtersensiblen Personalrekrutierung Monitoring- und Handlungsbedarf (siehe Kap. 2.3).

Maßnahmen zur **Sensibilisierung von Führungskräften für Gleichstellungsfragen** sowie zur **Sensibilisierung für die Nachwuchsförderung als Führungsaufgabe** sind ein Handlungsfeld an der Leuphana. Folgende Maßnahmen wurden strukturell verankert:

- In 2013 wurde vom Senat der Leuphana eine Leitlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung verabschiedet.
- Seit 2016 werden Jahresgespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden aus dem Bereich Technik und Verwaltung geführt. Diese werden zukünftig schrittweise in den wissenschaftlichen Bereich übernommen.
- Neu an der Leuphana berufene Professor*innen erhalten seit 2015 im Rahmen des Begrüßungsworkshops eine Führungskräfte-schulung, in die eine Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit integriert ist. Seit dem Sommersemester 2018 gibt es ein modularisiertes Angebot zum Thema Führung, in das ebenfalls Geschlechter- und Diversitätsaspekte integriert sind. Eine Leitlinie für gleichstellungs- und familiengerechte Führung wird zurzeit erarbeitet.

3.1.3 Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Vor dem Hintergrund der Gleichstellungsziele der Gleichstellungskonzepte von 2009 und 2014 wurde ein besonderer Fokus auf die **strukturelle Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des Berufungsmanagements** gelegt. Gleichstellungsaspekte wurden in die Handreichung zu Berufungsverfahren integriert, welche die Berufsordnung der Leuphana ergänzt (siehe Anlagen 8 und 9). Die Prüfung der Einhaltung von Prozess- und Verfahrensschritten erfolgt über das zentrale Berufungsmanagement und die dezentralen Berufungsbeauftragten unter Hinzuziehung der Gleichstellungsbeauftragten. In der Berufsordnung selbst sind Gleichstellungsaspekte verankert. Des Weiteren wurde ein **Leitfaden zur aktiven Rekrutierung** von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren erarbeitet (Anlage 10). Ein **Leitfaden zu Geschlechterstereotypen** in Personaleinstellungs- und Berufungsverfahren wird derzeit ergänzend erarbeitet. Eine **Dual Career Policy** befindet sich in der Umsetzung (Anlage 11). Die Maßnahmen werden insgesamt als erfolgreich eingeordnet, da sie nachhaltig verankert wurden.

3.1.4 Beteiligungskultur: Anteil von Frauen in Organen, Gremien und Kommissionen

In jüngster Zeit ist die Aufmerksamkeit stärker auf die Beteiligungskultur von Professorinnen innerhalb der Universität bei der Besetzung von Führungspositionen/-ämtern und der Beteiligung an Entscheidungsgremien gerichtet. Das Niedersächsische Hochschulschulgesetz sieht im § 16 Absatz 5 und 6 Quoten zur Beteiligung von Frauen an Wahlen, in Gremien und in Kommissionen vor. Bei den Wahlen zu den akademischen Gremien (Senat und Fakultätsrat) sollen 50 % der Wahlvorschläge Frauen sein. Das lässt sich in allen Statusgruppen bis auf der Gruppe der Professuren grundsätzlich herstellen. Drei von vier Fakultäten haben derzeit einen Professorinnenanteil von zum Teil deutlich unter 40 %. Bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen, die auf der Grundlage von Benennungen und Vorschlägen gewählt werden, sollen 40 % der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein. Hier wird bei der Quote auf die Gesamtanzahl und nicht auf einzelne Statusgruppen abgezielt. Eine Ausnahme bildet lediglich die Berufungskommission (§ 26 Abs. 2 Satz 5). Hier sollen 40 % stimmberechtigte Mitglieder Frauen sein, davon mindestens die Hälfte aus der Gruppe der Professuren.

Aus der Analyse der Beteiligungen der letzten Jahre ergibt sich, dass insbesondere auf dezentraler Ebene in den Dekanaten und im Senat der Frauenanteil in der Gruppe der Professuren deutlich erhöht werden sollte (Tab. 5). Im Stiftungsrat und in den Präsidien der letzten Jahre ist der Frauenanteil recht hoch. Im Senat ist er aktuell rückläufig, insbesondere der Professorinnenanteil ist gering.

	Stiftungsrat			Präsidium			Senat			
	gesamt	dav. Frauen	Frauenanteil in %	gesamt	dav. Frauen	Frauenanteil in %	gesamt*	dav. Frauen gesamt	Frauenanteil in %	dav. Professorinnen
2018	7	4	57%	5	2	40%	19	6	32%	1
2016	7	4	57%	5	2	40%	19	8	42%	2
2014	7	4	57%	5	1	20%	19	6	32%	2

* davon 10 Professuren

Tabelle 5: Frauenanteile in Präsidium, Senat und Stiftungsrat

In den Dekanaten und Fakultätsräten schwankt der Frauenanteil zum Teil deutlich (Tab. 6, S. 9). Im Jahr 2014 war die Fakultät Nachhaltigkeit im Dekanat und im Fakultätsrat zu 100 % männlich besetzt. Als Reaktion darauf wurde für die Wahlen zu den akademischen Gremien ein zusätzliches Formular bezüglich der 50 % zur Wahl stehenden Frauen eingeführt.

Fakultäten		Dekanate			Fakultätsräte			
		gesamt	dav. Frauen	Frauenanteil in %	gesamt**	dav. Frauen	Frauenanteil in %	dav. Professorinnen
Bildung	2018	5	2	40%	7	4	57%	2
	2016	5	1	20%	7	3	43%	1
	2014	5	2	40%	7	4	57%	2
Kulturwissenschaft	2018	6	3	50%	7	3	43%	1
	2016	6	4	66%	7	5	71%	2
	2014	5	2	40%	7	4	57%	1
Nachhaltigkeit	2018	2	0	0%	7	3	43%	1
	2016	3	1	33%	7	1	14%	1
	2014	3	0	0%	7	0	0%	0
Wirtschaftswissenschaft	2018	4	2	50%	13	4	31%	1
	2016	4	2	50%	13	2	15%	0
	2014	4	2	50%	13	4	31%	1

**davon bei 7 Mitgliedern, 4 Professuren; bei 13 Mitgliedern, 7 Professuren

Tabelle 6: Frauenanteile in den Dekanaten und Fakultätsräten

Ein besonderes Augenmerk auf den Frauenanteil und vor allem auf einen entsprechenden Professorinnenanteil wird in Entscheidungskommissionen wie Berufungskommissionen und Programmbeiräten im Rahmen der Akkreditierung von Studiengängen gelegt. Gleichzeitig ist es schwierig Professorinnen für das Amt der Dekanin zu gewinnen. In den letzten 6 Jahren war lediglich eine Professorin Dekanin. Aufgrund dieser gewünschten Beteiligung in Ämtern, Gremien und Kommissionen ist die Belastung der Professorinnen überproportional hoch. Diese Zeit fehlt den Wissenschaftlerinnen für eigene Forschung, Publikationstätigkeit und Nachwuchsförderung. Die Beteiligung von Professorinnen zur Stärkung einer vielfältigen Hochschulkultur ist eine herausfordernde Aufgabe der Universität (vgl. Kap. 4.2.2).

3.1.5 Strukturelle Verankerung und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung

Gleichstellungsaspekte sind auf struktureller Ebene wie folgt verankert:¹⁸

- Sie sind in das **Berufungsmanagement**, insbesondere in Berufsordnung und -handreichung und in die Profildokumente von Berufsverfahren dauerhaft integriert: Die Handreichung zu Berufsverfahren (aktueller Stand April 2016) unterstützt die Hochschulmitglieder in der Abwicklung eines Berufsverfahrens und geht auf jeden einzelnen Prozessschritt ein. Die aus Geschlechterperspektive zentralen Prozessabläufe wie bspw. die Integration von Geschlechteraspekten in die Profildokumente, die frühzeitige Konstituierung der Kommission, die Festlegung der Auswahlkriterien vor der Sichtung der eingegangenen Bewerbungen sind seit dem Jahr 2008 eingearbeitet, umgesetzt und somit strukturell fest verankert. Ergänzend wurde in 2017 ein Leitfaden zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in Berufsverfahren eingeführt.
- In die Verfahrensrichtlinie des Präsidiums zur **Qualitätsentwicklung** in Studium und Lehre von 2014 wurden Gleichstellungsaspekte dauerhaft aufgenommen: Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied des Qualitätsbeirates und nimmt in beratender Funktion am Entwicklungsgespräch (als Teil der internen Akkreditierung) teil. Sie hat die Möglichkeit eine Stellungnahme zur Entwicklungsvereinbarung zu verfassen, die bei Reakkreditierungen den Unterlagen beiliegt.
- Gleichstellungsaspekte sind zentrale, fest implementierte Inhalte in den **Positionspapieren der Fakultäten**¹⁹: Langfristiges Ziel zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Personalstruktur mittels Gendercontrolling ist die Weiterentwicklung der Positionspapiere in den Fakultäten als Instrument der Zielformulierung und des Wirkungscontrollings. Die Positionspapiere zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und Diversität werden von den Fakultäten alle zwei Jahre fortgeschrieben. Die Berichterstattung über Erfolge und Herausforderungen in der Umsetzung der in den Positionspapieren formulierten Ziele erfolgt ebenfalls in einem Zweijahresrhythmus.
- Sie wurden mit der **Leitlinie des Senats** zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung an der Leuphana Universität Lüneburg (Anlage 14) langfristig festgeschrieben.
- Durch Förderung der **Geschlechterforschung** wurden diese langfristig in der Universität verankert: Die vier Wissenschaftsinitiativen (Kultur-, Nachhaltigkeits- und Bildungswissenschaften, Management und Entrepreneurship) haben entsprechend des Integrativen Gendering und Diversity die Geschlechterforschung in ihre Entwicklungsplanung (2016-2025) in Lehre und Forschung integriert und spezifische Schwerpunkte gesetzt (Anlage 2).
- Geschlechteraspekte sind in **Studium und Lehre** dauerhaft integriert: Im Rahmen von Lehre und Studium werden an der Leuphana Genderkompetenzen der Studierenden gefördert. Für Studierende des Leuphana Bachelor gibt es bereits seit dem

¹⁸ Eine Auflistung aller Gleichstellungsaktivitäten und -maßnahmen befindet sich in der Anlage 12.

¹⁹ Die Positionspapiere der Fakultäten zur Förderung von Gleichstellung und Diversität entsprechen dem Konzept von dezentralen Gleichstellungsplänen (Anlage 13).

Jahr 2012 ein Gender-Diversity-Zertifikat als studienintegriertes Angebot im Komplementärstudium. Ein entsprechendes Zertifikatsangebot für Masterstudierende ist in der Umsetzung (Beginn Wintersemester 2018/ 19).

Durch folgende Maßnahmen sind weitere strukturelle Verankerungen in Lehre und Studium gegeben:

- Gleichstellungsaspekte wurden in die Kompetenzanforderungen einer geschlechtergerechten Lehre in die öffentlichen Profilpapiere für zu besetzende Professuren integriert.
- Sie sind in die Weiterbildungsangebote im Rahmen der Hochschuldidaktik aufgenommen.
- An der Leuphana gibt es gendersensible Systembefragungen und Lehrevaluationen.
- Geschlechteraspekten fließen in die Studienprogramme im Rahmen der Systemakkreditierung ein.
- Sie werden in der Weiterentwicklung von Studienprogrammen sowie von flankierenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit in Studium und Lehre (Nachteilsausgleiche, Vorwahlrecht, Studierende mit Kind(ern) berücksichtigt).

3.1.6 Qualitätsmanagement an der Leuphana Universität Lüneburg

Die Leuphana Universität Lüneburg hat als erste niedersächsische Universität im Jahr 2014 erfolgreich das Verfahren zur Systemakkreditierung durchlaufen. Seitdem bildet ein internes Verfahren zur Qualitätsprüfung von Studienprogrammen den Kern des Qualitätsmanagements. Das Qualitätsmanagementsystem der Leuphana ist ein lernendes System, das auf der Mitwirkung und dem Feedback der Beteiligten aufbaut und sich daraus kontinuierlich weiterentwickelt. Daher kann an der Leuphana auf ein Set an erprobten, dialogorientierten, optimierten Instrumenten zur Evaluation von Maßnahmen zugegriffen werden. Die Universität strebt an, die Erfahrungen aus dem Qualitätsmanagement für andere Einheiten nutzbar zu machen und zielt damit auf ein ganzheitliches Qualitätsmanagement, das über den Bereich Studium und Lehre hinausgeht und welches Gleichstellung integriert sowie adressiert. In diesem Bereich wurden bereits verschiedene Maßnahmen umgesetzt, bspw.

- ein ständiges Datenmonitoring für die Erfassung geschlechterspezifischer Daten für die Erstellung und Auswertung des Kaskadenmodells seit 2010/ 2011. Dies ist zentral für die Selbstevaluation von Gleichstellungsmaßnahmen. Die im Gleichstellungskonzept 2014 geplante Maßnahme „Entwicklung eines Kerndatensatzes“ und die damit verbundene Entwicklung eines Kennzahlensystems wurden noch nicht umgesetzt, da die bundesweiten Rahmenbedingungen dafür noch nicht definiert sind. Daher ist die in diesem Kontext geplante konzeptionelle Erweiterung auf geschlechterbezogene Daten und ggf. Budgetanalysen (Gender Budgeting) noch nicht erfolgt.
- die Integration eines Gleichstellungscontrollings (Prozessbeteiligung, beratende Funktion, Stellungnahme) in die Systemakkreditierung.
- die Implementierung von geschlechtersensiblen Fragen sowie zu Antidiskriminierung und zur Familienfreundlichkeit der Universität in die Systembefragung von Studierenden und Absolvent*innen.
- indem die Gender-Diversity-Zertifikate in die Rahmenprüfungsordnungen integriert sind und werden.
- indem die Gleichstellungsbeauftragte an Berufungsverfahren in beratender Funktion teilnimmt und eine abschließende Stellungnahme verfasst.
- durch Einbeziehen der Hochschulgremien bei Gleichstellungsplänen und -konzepten.
- sind Positionspapiere zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversität der Fakultäten an die Amtszeiten von Dekanat und Fakultätsrat gebunden.
- die regelmäßige interne Evaluation von Mentoring-Prozessen, Workshops und Coaching-Maßnahmen zwecks Qualitätskontrolle und -anpassung.
- ein niedrigschwelliges Gender Consulting während der Beantragung von Forschungsprojekten. Damit ist sichergestellt, dass die Gleichstellungsvorgaben der DFG eingehalten werden.

3.1.7 Familienfreundliche Hochschule, insbesondere Angebote der Kinderbetreuung

Die Leuphana ist mehrfach als „Familienfreundliches Unternehmen in der Region Nordostniedersachsen“ ausgezeichnet und Mitglied im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“. Familienfreundliche Hochschulstrukturen und -kulturen werden an der Leuphana durch verschiedene Maßnahmen unterstützt: Promotions- und Postdoc-Stipendien sind mit einer **Kinderzulage** und einer Verlängerungsoption um bis zu 12 Monate für Familien- und Fürsorgeaufgaben versehen. Der Familienservice der Leuphana hat eine Betreuungsbörse, eine Sommerferienbetreuung und eine **flexible Kinderbetreuung** während der Gremienzeiten eingerichtet. Des Weiteren stehen ein kostenloses Kinderturnen, ein kostenreduziertes Speiseangebot für Kinder, mobile Spielzeugkisten und ein **Eltern-Kind-Arbeitszimmer** zur Verfügung. Die Anzahl der Betreuungsplätze für Kinder unter 3 Jahren ist im Raum Lüneburg zwar stetig gewachsen, aber noch nicht bedarfsgerecht aufgestellt. Insbesondere aufgrund der Asynchronie zwischen Betreuungsplatzvergabe i. d. R. zum Sommer und dem Einmünden von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern i. d. R. im Frühjahr oder Herbst an die Universität ist es Aufgabe der Universität hier Lösungen anzubieten (siehe Kap. 4.2.4). Ein zusätzlicher Tätigkeitsschwerpunkt der letzten Jahre war die Realisierung von Angeboten für Beschäf-

tigte mit pflegebedürftigen Angehörigen, den es perspektivisch weiter auszubauen gilt, sodass u. a. der Personalrat und die Dienststelle in 2017 eine **Dienstvereinbarung Pflege für Beschäftigte** der Leuphana erarbeitet und veröffentlicht haben.

3.1.8 ZUSAMMENFASSUNG: ZIELÜBERPRÜFUNG GLEICHSTELLUNGSMAßNAHMEN

Erfolgreich implementiert sind Gleichstellungsaspekte und die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/ Qualifikation mit Sorgetätigkeiten in Prozesse und Strukturen (über Richtlinien und Ordnungen) der Universität in den Bereichen Universitätsentwicklungsplanung, Berufungs- und Einstellungsverfahren, Dual Career, Stipendienvergabe, Systemakkreditierung/ QM, Dienstvereinbarungen der Universität, Jahresgesprächen. Die anstehenden Neudefinitionen von Prozessen betreffen u. a. die Forschungsförderrichtlinie und die Tenure Track Richtlinie. Hier ist auf die Integration von Gleichstellungsaspekten zu achten. Die folgende Tabelle 7 fasst die Erfolge der Gleichstellungsarbeit der letzten Jahre zusammen sowie die Herausforderungen und Zielsetzungen für die nächsten Jahre.

Gleichstellungsziel	Gleichstellungsmaßnahme inkl. Bewertung	Nächste Schritte
Förderung von Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen	Aufbau Netzwerk Geschlechter- und Diversitätsforschung – erste Erfolge	Strukturelle Verankerung und Etablierung über Drittmittelaktivitäten ausbauen
	ProScience Mentoring und Coaching für Juniorprofessorinnen – erfolgreich	fortführen
	Genderaspekte in der Führungskräfte Schulung	Konzepterstellung in der akadem. PE und Ausbau begleiten
	Familienfreundliche Hochschule – erfolgreich, große Nachfrage in der Kindergrößtagespflge Professorinnen in Führungspositionen und Gremien – Analysen und Erhebungen gemacht	Konzept für Übergangsbetreuung für neu ankommenden Wissenschaftler*innen erarbeiten und umsetzen Coaching aufbauen und Prozesse implementieren, gemeinsam mit akadem. PE
Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Individualförderung über Stellen und Stipendien – erfolgreich	fortführen
	Förderung des wiss. Nachwuch in der Geschlechterforschung – Schwerpunkt bisher nicht etablieren können	Einwerben von Promotions- und Postdoc-Stellen
	ProScience Forschungsförderfonds – Ziele nicht erreicht	Neukonzeption eines Angebots für Postdoktorandinnen mit Focus Internationalisierung
	ProScience und ProViae Mentoring, Coaching – erfolgreich	fortführen, modularisiertes Angebot ergänzen
	Summerschool/ Kompetenztage - erfolgreich	fortführen
Familienfreundliche Hochschule - erfolgreich	fortführen	
Akquirierung von Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind	Projektmentoring für Schülerinnen – erfolgreich, da curricular verankert	fortführen (Fakultät Wirtschaft)
	Gleichstellungscontrolling innerhalb der Systemakkreditierung – erfolgreich implementiert	Interne Akkreditierungen begleiten
	Curriculare Verankerung von Geschlechter und Diversitätsthemen – ständige Begleitung und Beratung	fortführen
	Studieren mit Kind – diverse Maßnahmen erfolgreich implementiert	fortführen

Tabelle 7: Erfolge und Herausforderungen der Gleichstellungsarbeit

Das Gleichstellungscontrolling sollte zukünftig mit dem Qualitätsmanagement stärker verbunden werden. Über klar strukturierte Instrumente des Qualitätsmanagements ist die Maßnahmenentwicklung und Zielüberprüfung in Verbindung mit den Positionspapieren der Fakultäten zu verbessern.

Aufgabe der Gleichstellungsarbeit ist es sich zukünftig den Herausforderungen in den Handlungsfeldern Kulturveränderung, Kompetenzentwicklung und Karriereplanung für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen anzunehmen. Insbesondere die Maßnahme ProScience Forschungsförderfonds ist diesbezüglich neu zu entwickeln. Daher liegt ein Schwerpunkt zukünftiger Gleichstellungsarbeit auf der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen in diesen Bereichen (Kap. 4 und 5).

Die zuvor beschriebene Gleichstellungsarbeit und auch die -maßnahmen sind an der Leuphana in den Kontext der akademischen Personalentwicklung eingebettet. Beides – allgemeine akademische Personalentwicklung und spezifische Personalentwicklungsmaßnahmen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs – beinhalten Angebote, die Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine gezielte Entwicklung ihrer universitären Karriere nutzen. Daher werden im Folgenden die Maßnahmen beider Bereiche beschrieben.

4 GLEICHSTELLUNGSZUKUNFTSKONZEPT

Wie an vielen anderen Universitäten zeigt sich an der Leuphana ein deutlicher Verlust von Frauen aus dem Wissenschaftssystem nach der Promotionsphase. Ziel gleichstellungsorientierter akademischer Personalentwicklung ist es daher, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs in der Promotionsend- sowie in der Postdoc-Phase bis hin zur Einmündung in die Lebenszeit-Professur zu unterstützen. Der Auf- und Ausbau einer systematischen gleichstellungsorientierten akademischen Personalentwicklung im zuvor genannten Sinne gründet auf vielfältigen Aktivitäten, die bis in das Jahr 2001 zurückreichen, in dem die ersten Mentoring-Programme für interdisziplinär qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen aufgebaut wurden. Es folgte die Bearbeitung weiterer Handlungsfelder akademischer Personalentwicklung, die wichtige Schnittstellen zur Gleichstellungsarbeit aufweisen und im Folgenden genauer dargelegt werden. Dazu gehören bspw. die Eröffnung der Graduate School im Wintersemester 2008/ 09, der Aufbau eines professionellen und transparenten Berufungsmanagement über mehrere Jahre, die Erarbeitung von Grundsätzen guter Personalentwicklung im Jahr 2016 im Rahmen der Universitätsentwicklungsplanung (Laufzeit 2016 bis 2025) oder die Schaffung einer neuen Stelle für akademische Personalentwicklung im Jahr 2017.

4.1 AKADEMISCHE PERSONALENTWICKLUNG AN DER LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG

Die akademische Personalentwicklung und das Berufungsmanagement an der Leuphana berücksichtigen eine Vielfalt an Karrierewegen, indem eine Durchlässigkeit zwischen Professuren und außeruniversitären Tätigkeitsfeldern bzw. dem Wissenschaftsmanagement angestrebt wird. Sie gründet auf dem Wissen um unterschiedliche Karrierewege im akademischen System, die nicht immer linear in eine Professur führen (siehe Abbildung zum Karrieresystem an der Leuphana, Anlage 15). In der Personalentwicklung werden die Schwerpunkte Forschungsförderung, Karriereplanung, Kompetenzentwicklung und Kulturveränderung adressiert.

4.1.1 Handlungsfeld Forschungsförderung

Nachwuchswissenschaftler*innen bewegen sich in Deutschland in einem wissenschaftlichen Tätigkeitsfeld, in dem die Zahl der Dauerstellen und Professuren im Verhältnis zu den qualifizierten Nachwuchskräften proportional nicht mitgewachsen ist („Flaschenhalbsproblematik“, siehe dazu IEKE 2016, S. 27)²⁰. Damit geht ein starker (inter-)nationaler Wettbewerb um die Berufung auf Professuren einher (HRK 2014, Konsortium Bundesbericht Wiss. Nachwuchs 2017). Nachwuchswissenschaftler*innen müssen exzellente Forschungsleistungen und eine sehr gute Vernetzung in die Scientific Community für die Berufung auf eine Professur nachweisen, was hinsichtlich der Zuspitzung geschlechterbedingter Exklusionsmechanismen besonderer Aufmerksamkeit bedarf (vgl. Riegraf 2018, S. 242).

Ein Ziel an der Leuphana ist die Bereitstellung geeigneter Rahmenbedingungen für exzellente Forschung der Nachwuchswissenschaftler*innen. Dazu gehören die Bereiche Forschungsberatung und -förderung durch sogenannte Kleinforschungsprojekte (KFP), Konferenzförderung (Nachwuchsförderfonds) für Nachwuchswissenschaftler*innen, ein Gleichstellungsfonds, ein Forschungsförderprogramm (ALMA) mit weiterbildenden Angeboten zur Forschungskultur, eine fachspezifische Kompetenzentwicklung im Rahmen von Promotionskollegs sowie ein teilstrukturiertes Promotionsprogramm. Im Rahmen der Gleichstellungsmaßnahmen werden für Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Promotionsabschlussförderung und eine Anschubfinanzierung von Forschungsvorhaben in der Postdoc-Phase bereitgestellt. Ein zentrales Anliegen der Internationalisierung an der Leuphana ist die Unterstützung von internationaler Mobilität, d. h. die Erhöhung internationaler Forschungsaktivitäten, das Aufbauen von internationalen Kooperationen, das Entsenden in das Ausland bzw. das Empfangen von Wissenschaftler*innen, Lehrenden, Studierenden und Verwaltungspersonal in Lüneburg. Diese Ziele wurden nach Abschluss des HRK Audits "Internationalisierung der Hochschulen", an dem die Leuphana im akademischen Jahr 2012/13 teilnahm, festgehalten. Auf Basis dieser wurde in den Folgejahren eine neue Internationalisierungsstrategie unter Einbezug des Empfehlungsberichtes der HRK Gutachter*innen erarbeitet, die 2016 im Rahmen der Entwicklungsplanung der Universität vom Senat verabschiedet wurde. In Hinsicht auf dieses Ziel ist eine neue Linie zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Internationalisierung ihrer Wissenschaftskarriere in Planung.

Zur Unterstützung von geschlechter- und diversitätsorientierten Forschungsaktivitäten wurde im Jahr 2016 ein fakultätsübergreifendes Netzwerk „Geschlechter- und Diversitätsforschung“ gegründet, um eine dialog-, kooperations-, geschlechter- und diversitätsorientierte Forschung und Lehre zu intensivieren. Zu den Mitgliedern des Netzwerkes gehören auch Nachwuchswissenschaftler*innen und Studierende mit Studienschwerpunkten in diesem Bereich. Ein explizites Ziel des Netzwerkes ist die Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen mit Schwerpunkten in der Geschlechter- und Diversitätsforschung.

²⁰ Beaufäys/ Löther (2017, S. 349) sprechen hier im Hinblick auf Wissenschaftlerinnen von „winners among losers“, da seit den 1980er Jahren zeitgleich mit der Steigerung des Frauenanteils im deutschen Wissenschaftssystem die Chancen auf eine Professur sanken.

4.1.2 Handlungsfeld Karriereplanung

Dem wissenschaftlichen Nachwuchs an der Leuphana werden seitens der akademischen Personalentwicklung Strukturen angeboten, die eine Reflexion unterschiedlicher Karrierewege und eigener Erfolgsaussichten fördern. Angebote für die Promotionsend- und Postdoc-Phase mit Fokus auf verschiedene Karrierewege innerhalb und außerhalb von Wissenschaft und Universität kommen insbesondere von den Mentoring-Programmen ProViae und ProScience. Flankierend werden vom Mentoring und der Graduate School Workshops und Coaching-Maßnahmen angeboten, die der Reflexion von Karrierestrategien und -zielen sowie der Kompetenzentwicklung dienen. Die Angebote der gleichstellungsorientierten akademischen Personalentwicklung sind auf die Zielgruppen Promovendinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen zugeschnitten. Ziel dieser Beratungsangebote ist es, junge Wissenschaftlerinnen in ihrem Entscheidungsprozess und ihrer strategischen Karriereplanung zu unterstützen. Diejenigen, die eine Professur anstreben, werden durch Coaching und Mentoring in der Erlangung von Berufungsfähigkeit professionell begleitet. Langfristiges Ziel gleichstellungsorientierter akademischer Personalentwicklung ist eine deutliche Erhöhung des Anteils von Professorinnen in den Fachgebieten, in denen sie stark unterrepräsentiert sind. Ein Coachingprogramm für neuberufene Juniorprofessor*innen befindet sich in der Planung. Eine erste Karriereentwicklungsberatung für diese Gruppe wird seitens der akademischen Personalentwicklung bereits angeboten. Die Professor*innen der Leuphana sind verpflichtet mit den Nachwuchswissenschaftler*innen individuelle Entwicklungsvereinbarungen für ihre Qualifizierungszeit sowie Betreuungsvereinbarungen im Rahmen der Promotion abzuschließen. Zukünftig ist der Ausbau der Feedbackkultur geplant, in dem jährliche Jahresgespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden aus dem Bereich Technik und Verwaltung schrittweise in den wissenschaftlichen Bereich übernommen werden.

An der Leuphana ist das Aufbrechen einer geschlechterspezifischen Studienfächerwahl eine Herausforderung. Die Attraktivität von Studienfächern muss für alle Geschlechter gegeben sein. Zeigen sich deutliche Unterrepräsentanzen innerhalb der Gruppe der Studierenden sind ausgleichende Maßnahmen zu ergreifen, um eine Vielfalt in der Studierendenschaft zu gewährleisten. Die Angebote für die Karriereentwicklung von Studierenden liegen in der Verantwortung von College, Graduate School und Career Service: Im MINT-Bereich wird das Projektmentoring „Robotik“ angeboten, in dem Studentinnen der Ingenieurwissenschaften als Mentorinnen qualifiziert werden, um Schülerinnen regionaler Gymnasien für ein Ingenieursstudium zu interessieren. In dem Konzept „Projektmentoring“ wird der klassische Mentoring-Ansatz mit handlungsorientierten ingenieurwissenschaftlichen Projekten kombiniert, um Raum für selbstbestimmtes und kooperatives Lernen zu schaffen. Das Projektmentoring „Robotik“ wird von der Fakultät Wirtschaftswissenschaften angeboten und ist mit den anderen Leuphana Mentoring-Programmen assoziiert. Der Career Service bietet das Mentoring-Projekt enterJOB für Studierende an, die sich beruflich orientieren und Kontakte in zukünftige Tätigkeitsfelder intensivieren und professionalisieren möchten.

4.1.3 Handlungsfeld Kompetenzentwicklung

Für erfolgreiche Karrierewege ist neben fachlicher Exzellenz die Entwicklung überfachlicher Fähigkeiten, bspw. für ein aktives Netzwerken, der Leitung von Gremien, der Arbeit in inter- und transdisziplinären Teams oder in großen Verbundforschungsvorhaben, bedeutend. Die Graduate School bündelt das bereits sehr umfangreiche Weiterbildungsangebot zur Kompetenzentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Onlineportal *Gradskills*. Es beinhaltet die Kategorien „Karrierewege sondieren und entwickeln“, „Lehren“, „Forschen“, „Wissenschaft managen“ und „Management für den außeruniversitären Arbeitsmarkt“. Sie umfassen die fachübergreifenden Angebote des Forschungsservice, der Graduate School, des Lehrservice, des Gleichstellungsbüros und des Mentoring. Daher sind die Angebote der gleichstellungsorientierten akademischen Personalentwicklung, die speziell Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Promotionsendphase, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen adressieren, in das Portal *Gradskills* integriert. Ein Zertifikatsportfolio mit Angeboten in drei aufeinander abgestimmten Weiterbildungszertifikaten (Hochschuldidaktische Weiterbildung, Leadership in Gesellschaft und Wirtschaft sowie Forschungsmanagement) befindet sich in Umsetzung und im Aufbau.

4.1.4 Handlungsfeld Kulturveränderung

Attraktive Hochschulkulturen sind für die Gewinnung von Studierenden, (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen sowie Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung bedeutend. Eine wichtige Voraussetzung für eine gute Hochschulkultur, die bspw. hervorragende Forschung, ein kollegiales Miteinander und Vereinbarkeiten von wissenschaftlicher Tätigkeit mit Familie ermöglicht, sind entsprechende Hochschulstrukturen. Die Leuphana Universität Lüneburg hat es sich daher zur Aufgabe gemacht, die Bedingungen und damit die Strukturen für Lehre, Forschung und wissenschaftlicher Qualifizierung im Sinne einer geschlechtergerechten und familienfreundlichen Hochschulkultur zu gestalten und zu fördern. Eine wichtige Grundlage ist eine entsprechende Führungskultur. Neu an der Leuphana berufene Professor*innen erhalten im Rahmen des Begrüßungsworkshops (Onboarding) eine Schulung hierzu. Das Sommersemester 2018 wird der Auftakt für ein neues Angebot zum Thema Führung sein: Anstelle der Schulung wird eine vierteilige modulare Fortbildung angeboten, in die Geschlechter- und Diversitätsaspekte integriert sind. Die modulare Fortbildung zum Thema „Führung und Wissenschaft“ ist auf die Zielgruppen

Juniorprofessuren und Professuren auf Lebenszeit fokussiert. Ebenfalls in Erarbeitung befindet sich eine Leitlinie für gleichstellungs- und familiengerechte Führung.

Mit den zur Verfügung stehenden Handreichungen für Berufungs- und Personaleinstellungsverfahren und dem Leitfaden zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren sind an der Leuphana die Voraussetzungen für die Umsetzung strukturierter und geschlechtergerechter Bewertungsverfahren geschaffen. Ein Leitfaden zu stereotypisierenden Mechanismen (Unconscious Bias) ist kurz vor der Fertigstellung. Ein weiteres Ziel ist die Entwicklung einer geschlechtergerechten Beteiligungskultur in Gremien und Führungspositionen der Universität in allen Fakultäten.

Familienfreundliche Hochschulstrukturen und -kulturen werden an der Leuphana durch verschiedene Maßnahmen unterstützt (siehe Kap. 3.1.7). Eine Herausforderung für Wissenschaftler*innen ist die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen mit internationalen Aktivitäten. Daher werden an der Leuphana Mobilitätsanforderungen von Wissenschaftler*innen in den Blick genommen, um zukünftig durch ein flexibles Betreuungsangebot Strukturen zu schaffen, die internationale Aktivitäten mit Familie ermöglichen und neuberufene Professor*innen in der Phase des Ankommens unterstützen. Die Aktivitäten zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren werden zukünftig über eine Dual Career Policy transparent gemacht und strukturell verankert sein.

4.1.5 Zusammenfassung und Ausblick: Akademische Personalentwicklung

Die akademische Personalentwicklung an der Leuphana kann auf langjährige Erfahrungen und Maßnahmen der gleichstellungsorientierten akademischen Personalentwicklung sowie den Aktivitäten der Graduate School aufbauen und wurde in ihrer Ausrichtung im Universitätsentwicklungsplan festgeschrieben.

Bereits bestehende und neu zu entwickelnde Maßnahmen sind in Abbildung 4 dargestellt:

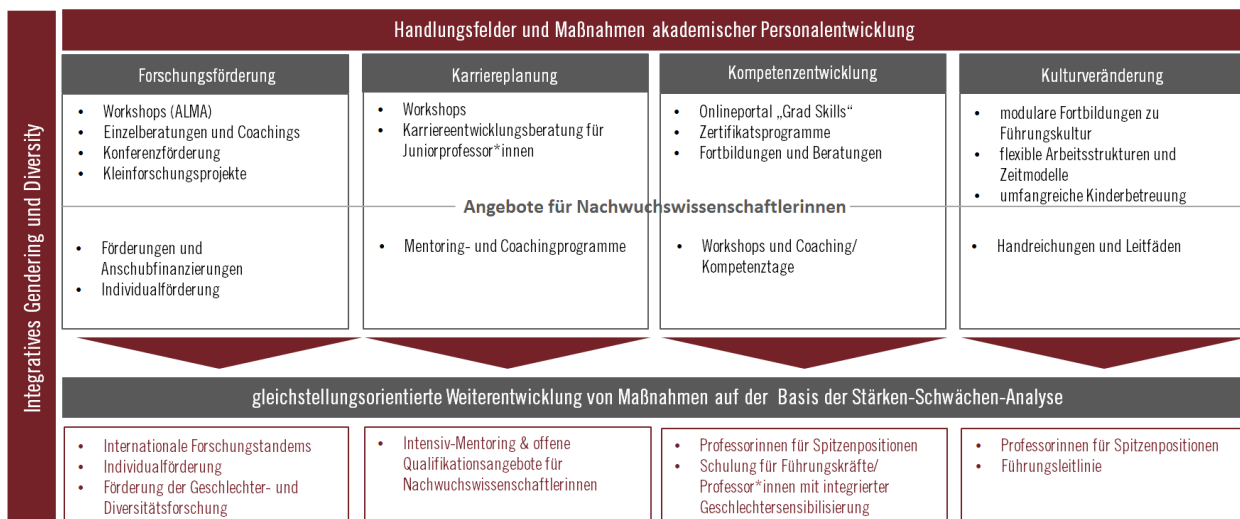


Abbildung 4: Handlungsfelder und Maßnahmen akademischer Personalentwicklung

Die Handlungsfelder Kompetenzentwicklung und Forschungsförderung beinhalten gut aufgestellte Angebote, die Nachwuchswissenschaftler*innen in der Promotions- und Postdoc-Phase in der Entwicklung ihrer wissenschaftlichen Karrieren unterstützen. Noch zu entwickeln, insbesondere mit Fokus auf das Ziel Förderung von exzellenten Wissenschaftler*innen mit dem Karriereziel Professur, sind die Bereiche Forschungsförderung, Karriereplanung und Kulturveränderung. Hier werden zukünftig neue Schwerpunkte in der akademischen Personalentwicklung liegen. Dazu gehören insbesondere Beratungsangebote für neuberufene Juniorprofessor*innen, der Ausbau der Feedbackkultur und erweiterte Führungskräfte trainings für Juniorprofessor*innen und Professuren auf Lebenszeit. Ziel ist es, auf Führungsebene die Prozessbegleitung von wissenschaftlichen Karrieren zu professionalisieren. Die langfristige Perspektive akademischer Personalentwicklung ist es, die hiesigen Angebote unter dem Dach akademischer Personalentwicklung zusammenzuführen und in die bestehenden Handlungsfelder weitere Bereiche zu integrieren. Dazu gehören bspw. die Förderung der Internationalisierung, der Ausbau zielgruppenspezifischer Beratungen/ Coaching/ Weiterbildungen mit Bezug auf die Vielfalt an akademischen Stellenprofilen. Den Nachwuchswissenschaftler*innen sollen Reflexionsräume eröffnet werden, in denen sie das Ziel ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung – Professur, außeruniversitäre Tätigkeit, Wissenschaftsmanagement – prüfen und Karrieremöglichkeiten strategisch entwickeln. Um dem deutlichen Verlust von Frauen aus dem Wissenschaftssystem nach der Promotionsphase entgegen zu wirken, werden an der Leuphana zukünftig verstärkt Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Endphase der Promotion und in der Postdoc-Phase in den Handlungsfeldern Forschungsförderung, Karriereplanung und Kulturveränderung aufgelegt, die in den folgenden Kapiteln dargestellt werden. Sie sollen in die Lage versetzt werden, strategisch und gezielt Berufungsfähigkeit zu entwickeln.

Langfristiges Ziel gleichstellungsorientierter akademischer Personalentwicklung ist es, junge Wissenschaftlerinnen mit dem Karriereziel Professur zu unterstützen und damit den Anteil von Professorinnen an der Leuphana und darüber hinaus deutlich zu erhöhen.

Ausgehend von den Gleichstellungszielen der Leuphana Universität Lüneburg und bezugnehmend auf die Ziele des PP III strebt die Universität eine Erhöhung des Anteils ihrer Professorinnen und die Förderung von Postdoktorandinnen an. Ein Kernziel gleichstellungsorientierter akademischer Personalentwicklung ist generell die Förderung von (Nachwuchs-)wissenschaftlerinnen und ihrer wissenschaftlichen Karrieren. Die Analyse der Personal- und Studierendenzahlen zeigt, dass es im Vergleich zu den Doktorandinnen deutlich weniger Postdoktorandinnen an der Leuphana gibt. Diese sind in der Karriereplanung und -entwicklung bestmöglich für die Erlangung von Berufungsfähigkeit zu fördern.

Ein weiteres langfristiges Ziel an der Leuphana ist es im Rahmen der Berufungen ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern zu erreichen. Dies betrifft insbesondere die Fakultäten Wirtschaft, Kulturwissenschaften und Nachhaltigkeit. Der geringe Anteil an Professorinnen in den genannten Fakultäten führt u. a. dazu, dass diese öfter als ihre Kollegen für die Wahrung des 40 Prozentanteils in Gremien aktiv sein und für Führungspositionen in der akademischen Selbstverwaltung, bspw. in den Dekanaten etc., zur Verfügung stehen müssten. Ein Ziel zukünftiger Gleichstellungsarbeit ist es einerseits den Anteil von Professorinnen durch aktive Rekrutierung und geschlechtergerechte Berufungsverfahren zu erhöhen. Andererseits sollen Professorinnen angeregt werden Ämter und Führungspositionen einzunehmen und diese Aufgaben balanciert und ressourcenorientiert mit Forschung und Lehre verbinden zu können.

Perspektivisch ist der ausgewogene Anteil an Juniorprofessorinnen zu erhalten, insbesondere bei Ausschreibungen von Tenure-Track-Professuren. Hier ist im Rahmen der Kulturveränderung darauf hinzuwirken, dass die aktive und vorurteilsfreie Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren in Routine übergeht.

4.2 UMSETZUNG DER GLEICHSTELLUNGSZIELE UND DES GLEICHSTELLUNGSZUKUNFTSKONZEPTE

Die im Rahmen des Gleichstellungszukunftskonzeptes geplanten Maßnahmen betreffen z. T. mehrere Handlungsfelder akademischer Personalentwicklung. Eine Zuordnung erfolgt in Abbildung 4 (siehe Seite 14). Ein Schwerpunkt liegt hier auf der Gruppe der (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase. Hier werden im Bereich Personalentwicklung alle eingangs erläuterten vier Handlungsfelder akademischer Personalentwicklung adressiert. Andere Ziele, wie bspw. Qualitätssicherung, Beteiligungskultur, familienfreundliche Hochschule, wirken überwiegend im Bereich Kulturveränderung. Sie werden im Folgenden erläutert.

4.2.1 Personalentwicklung und Gewinnung

Für die Einmündung in eine Professur sind in den meisten Fächern der Nachweis internationaler Forschungs- und Publikationstätigkeiten sowie Netzwerkaktivitäten unabdingbar. Im Rahmen des neuen Gleichstellungskonzeptes ist daher eine **Fördermaßnahme für Wissenschaftlerinnen im Bereich Internationalisierung** geplant. Ziel ist es, exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen (Juniorprofessorinnen, Postdoktorandinnen, ggf. fortgeschrittene Doktorandinnen) Möglichkeiten für die Ausweitung ihrer internationalen Netzwerke und Forschungsaktivitäten zu eröffnen, indem sie ein internationales Forschungstandem (In- und Out-Going) bilden und an offenen Qualifizierungsmodulen für die Entwicklung ihrer internationalen Aktivitäten teilnehmen. Hiermit wird der steigenden Bedeutung des Nachweises internationaler Forschungs- und Publikationstätigkeiten für die Berufungsfähigkeit Rechnung getragen. Mit dieser Maßnahme werden die Ziele der Internationalisierungsstrategie der Leuphana gestärkt, in der u. a. ebenfalls die Steigerung der internationalen Sichtbarkeit in Forschungs- und Lehrkontexten und die gezielte Einbindung internationaler Wissenschaftler*innen fokussiert wird (Entwicklungsplan 2016-2025). Es kann an bereits bestehende institutionalisierte internationale Kooperationen der Leuphana, bspw. mit der Arizona State University, der University of Glasgow, der City University of Hong Kong und der Hochschule ESC Rennes School of Business, angeknüpft werden.

Aufgrund der hohen Wirksamkeit der Förderung von Wissenschaftlerinnen in ihrer Qualifizierungszeit über eine **Individualförderung und in Kombination mit Mentoring/ Coaching** wird diese beibehalten und ausgebaut: Die beiden Mentoring-Programme ProScience und ProViae werden fortgeführt und um ein zusätzliches Programm mit offenen Modulen erweitert. Ziel der Maßnahme ist es, eine enge und zielgruppenspezifische, längerfristige Beratung/ Förderung in kleinen Gruppen entlang der Bedarfe zu realisieren. Zukünftig wird es weiterhin eine Individualförderung (Zielgruppe: Doktorandinnen, Postdoktorandinnen) über die Vergabe von Qualifizierungsstellen für Frauen geben.

Ein Ziel zukünftiger Aktivitäten des Netzwerkes Geschlechter- und Diversitätsforschung ist es, den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Geschlechterforschung zu fördern, indem beispielsweise die Fakultät Wirtschaftswissenschaften über ein niedersächsisches Förderprogramm in 2018 eine internationale Gastwissenschaftlerin beantragt, die Lehre im Bachelor, Master als auch im Promotionsstudium abhalten soll. Zukünftig ist die Beantragung von Promotionskollegs für Nachwuchswissenschaftler*innen in den Themenfeldern „Care“ und „Inklusion“ geplant. Zur **Förderung der Geschlechter- und Diversitäts-**

forschung werden zukünftig Qualifizierungsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen eingeworben, die in diesem Themenfeld arbeiten. Das Netzwerk wird in den Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom Gleichstellungsbüro und der Personalentwicklung beraten und unterstützt.

Zu den Aufgaben der neuen Stelle in der akademischen Personalentwicklung gehört **die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes**, das explizit auch die für Wissenschaftlerinnen mit einer wissenschaftlichen Karriere verbundenen Herausforderungen adressiert und hierfür zielgruppenspezifische Maßnahmen beinhaltet.

Zukünftig wird daran gearbeitet auf den Internetseiten des Berufungsmanagement der Leuphana die **Integration von Gleichstellungsaspekten in die Prozessabläufe von Berufungsverfahren sichtbar zu machen**.

4.2.2 Beteiligungskultur: Anteil von Frauen in Organen, Gremien und Kommissionen

Für die Förderung und Verbesserung einer geschlechtergerechten Beteiligungskultur stehen folgende Aufgaben an:

- **Entlastungsmöglichkeiten** für Professorinnen schaffen, die überproportional in der akademischen Selbstverwaltung aktiv sind. Dies kann bei der Gewährung von Forschungsfrei-Semestern positiv berücksichtigt werden, die entsprechende Richtlinie ist anzupassen. Alternativ ist ggfs. Lehrentlastung zu gewähren.
- **Unterstützungsmöglichkeiten** für Professorinnen anzubieten, die Führungsaufgaben in Form von Ämtern innerhalb der Universität wahrnehmen möchten. In einem Programm „Professorinnen für Spitzenpositionen“ sollen individuell Coaching und Supervision angeboten werden.

4.2.3 Qualitätssicherung der Gleichstellungsmaßnahmen

Den Prinzipien des Integrativen Gendering und Diversity folgend soll perspektivisch die **Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen in das Qualitätsmanagement der Leuphana strukturell implementiert** werden. Wie zuvor in Kap. 3.1.6 beschrieben sollen bewährte Qualitätsmanagementinstrumente wie Jahresgespräche, Qualitätszirkel und die Feedback-Methode SHIFT, die im Rahmen der Systemakkreditierung und der Qualitätssicherung der Lehre erfolgreich an der Leuphana zur Anwendung kommen, für die Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen herangezogen werden.

Eine geplante Maßnahme des neuen Gleichstellungskonzeptes ist die Neukonzeption und Umsetzung einer umfassenden **Qualitätssicherung der Gleichstellungsmaßnahmen** durch Anwendung von bewährten Qualitätsmanagementinstrumenten. Ziel dieser Maßnahme ist es, die verstetigten und die geplanten Gleichstellungsmaßnahmen einem umfassenden Qualitätssicherungsprozess zu unterziehen, in dem innovative Entwicklungen und Optimierungsbedarfe derselben Maßnahmen sichtbar werden. Daher kommen zukünftig folgende Instrumente zur Anwendung:

- Es werden **Qualitätszirkel**²¹ zu gleichstellungsorientierten Themen in den Fakultäten eingeführt. Studierende, Lehrende, Forschende kommen hierbei i. d. R. alle zwei Jahre zusammen und diskutieren mit zentraler und dezentraler Gleichstellungsbeauftragten sowie weiteren relevanten Akteur*innen die Stärken und Schwächen der Gleichstellungsmaßnahmen und -ziele der Fakultät. In einem Bericht werden die Ergebnisse des Qualitätszirkels und hieraus abgeleitete Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Gleichstellungsaktivitäten dokumentiert.
- Die Fakultäten werden aufgefordert ergänzend zu **Jahresberichten**²² bzw. **Berichten zum Positionspapier**, die in einem zweijährigen Rhythmus verfasst werden, an einem anschließenden gleichstellungsorientierten **QM-Jahresgespräch** teilzunehmen. Hierfür werden Datenquellen wie das Kaskadenmodell, Statistiken und die Ergebnisse der im Berichtszeitraum stattgefundenen Qualitätszirkel ausgewertet. An dem Jahresgespräch beteiligen sich Vertreter*innen der Fakultäten, zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ein*e Moderator*in. Die Jahresberichte und die Dokumentationen der Jahresgespräche werden dem Präsidium vorgelegt.
- Bereits bestehende Gleichstellungsmaßnahmen werden in Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement der Leuphana mit der qualitativen **Feedbackmethode SHIFT**²³ evaluiert. Dies betrifft die Mentoring-Angebote, die Kompetenztage, die Aktivitäten im Rahmen der Umsetzung einer familienfreundlichen Hochschule und die Maßnahmen zur Förderung der Geschlechterforschung. In einem direkten Gespräch mit den Teilnehmenden und den Akteuren der jeweiligen Gleichstellungsmaßnahme, unterstützt von einer externen Moderation, wird ein Dialog zu den Zielen, dem Prozessverlauf und der Umsetzung der Maßnahme initiiert. Ziel ist es einen Prozess anzustoßen, in dem Stärken und Schwächen sowie zukünftige Innovationspotenziale sichtbar werden. Die Beteiligten sollen dazu angeregt werden gemeinsam Verantwortung für das Gelingen und die Bedarfsorientierung zu übernehmen.

²¹ Qualitätszirkel sind ein zentrales Instrument zur Weiterentwicklung von Studium und Lehre an der Leuphana. Sie wurden vom Qualitätsmanagement der Leuphana entwickelt.

²² Der Jahresbericht dient ursprünglich dem Nachweis der Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre. Er wird den Gremien der Universität zur Beratung vorgelegt und für die Zwischenevaluation im Rahmen der Systemakkreditierung herangezogen.

²³ SHIFT wurde im Rahmen einer Kooperation zwischen der Leuphana Lehrevaluation, dem Leuphana Lehrservice, dem Netzwerk „Leuphana ... auf dem Weg!“ (LadW) und dem Leuphana Methodenzentrum entwickelt.

Es ist notwendig ein umfassendes **Gender Consulting** für Koordinierte Programme zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen aus DFG-Mitteln aufzulegen.

Zukünftige Aufgabe ist die **Verankerung der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen entsprechend des Leitfadens in die Berufsordnung der Leuphana**, damit sie gängige Praxis der Personalentwicklung in Berufungsverfahren wird. In die Handreichung zu Berufungsverfahren ist der kurz vor der Fertigstellung stehende Leitfaden zu stereotypisierenden Mechanismen (Unconscious Bias) zu integrieren.

Ferner ist darauf hinzuwirken, dass in die Positionspapiere der Fakultäten aufgenommen wird, dass Gremien und Veranstaltungen wie bspw. Antrittsvorlesungen etc. zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden.

Die Umsetzung von neuen Qualitätssicherungsmaßnahmen macht eine **Anpassung der Richtlinie des Senats zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages** nach § 3 Abs. 3 NHG an der Leuphana von 2010 erforderlich: Die Positionspapiere für die Umsetzung von Gleichstellung und Diversität der Fakultäten, die neu aufzulegenden Qualitätsmanagement-Maßnahmen, die Ausweitung einer gendersensiblen auf eine inklusive Sprache, die Erweiterung der Statistiken um die Geschlechteroptionen für inter- und transgeschlechtliche Personen und die Weiterentwicklung ggfs. Festlegung eines gemeinsamen Gender Consulting vom Forschungsservice und der Gleichstellungsbeauftragten.

4.2.4 Familienfreundliche Hochschule, insbesondere Angebote der Kinderbetreuung

Die Leuphana hat eine Kindergrößtagespflege mit derzeit acht Betreuungsplätzen für Kinder bis zum Alter von 3 Jahren. Die Anzahl der Betreuungsplätze für Kinder unter 3 Jahren ist im Raum Lüneburg zwar stetig gewachsen, aber noch nicht bedarfsgerecht aufgestellt. Insbesondere aufgrund der Asynchronie zwischen Betreuungsplatzvergabe i. d. R. zum Sommer und dem Einmünden von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern i. d. R. im Frühjahr oder Herbst an die Universität, ist es notwendig eine **flexible und bedarfsgerechte Betreuung** zur Überbrückung der „Wartezeit“ auf einen festen Betreuungsplatz anzubieten. Besonders für Wissenschaftler*innen, die aus dem Ausland zu uns kommen, ist dies wichtig, da ihnen weder unser Bildungssystem vertraut, noch die Platzvergabe ohne Wohnsitz in der Region vorab möglich ist.

4.2.5 Zusammenfassung der geplanten Maßnahmen und Herausforderungen für die Universität

Die folgende Abbildung 5 zeigt die Handlungsfelder und die zuvor beschriebenen Maßnahmen. Auf diese werden in der Umsetzung des zukünftigen Gleichstellungskonzeptes Schwerpunkte gelegt.

Ziele	geplante Gleichstellungsmaßnahmen und -aktivitäten
<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Professorinnenanteils - Beibehaltung des paritätischen Geschlechteranteils unter den Juniorprofessuren 	<ul style="list-style-type: none"> - Transparenz in Berufungsverfahren erhöhen - Stärkung der aktiven Rekrutierung von Frauen - Berufungskommissionen für Bewertungsfehler und Vorurteilsstrukturen sensibilisieren
<ul style="list-style-type: none"> - Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen 	<ul style="list-style-type: none"> - Förderung internationaler Vernetzung - Mentoring und Coaching - Individualförderung über Qualifizierungsstellen
<ul style="list-style-type: none"> - Stärkung der Beteiligungskultur 	<ul style="list-style-type: none"> - Entlastungen und Ausgleich für Professorinnen bei überproportionaler Beteiligung an Gremien und Kommissionen - Coaching und Superversion
<ul style="list-style-type: none"> - Qualitätsmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> - Aufbau strategisches Qualitätsmanagement: <ul style="list-style-type: none"> - Qualitätszirkel Gleichstellung - Jahresberichte und QM- Jahresgespräche zu den Positionspapieren - Feedback-Methode SHIFT für Gleichstellungsmaßnahmen - Stärkung des Gender Consulting

Abbildung 5: Handlungsfelder und Maßnahmen gleichstellungsorientierter akademischer Personalentwicklung

Vor dem Hintergrund der dargelegten Stärken und Schwächen der Gleichstellungsarbeit offenbaren sich konkrete Handlungsansätze und perspektivisch notwendige Handlungsoptionen für die Universität. In der Vergangenheit wurde viel Aufmerksamkeit den Aspekten von Studium und Lehre (Gender in der Lehre), der Förderung der Geschlechterforschung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Qualifikation und der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs entgegengebracht. Hier sind Maßnahmen entwickelt, evaluiert, revidiert und neu konzeptioniert worden. Die Universität sieht sich in der Grundausrichtung ihrer Gleichstellungspolitik auf richtigem Weg. Die genannten Felder haben weiterhin Relevanz und müssen entsprechend der Profilbildung der Hochschule entwickelt werden. Dies ist Aufgabe der nächsten 5 Jahre. Die Vernetzungen innerhalb der akademischen Personalentwicklung sind etabliert und tragfähig, so dass gute Erwartungen an eine geschlechtersensible (Weiter-)Entwicklung der akademischen Personalentwicklung gestellt werden können.

Als besonders herausfordernd zeigt sich die Entwicklung der Hochschulkultur. Sie ist allgemein hochgradig segregierend, exkludierend und homogenisierend. Viele der Ausschließungsprozesse betreffen Frauen in besonderem Maße und in allen Qualifikationsstufen. Die Entwicklung einer geschlechtergerechten Hochschulkultur ist gemeinsame Aufgabe aller Hochschulmitglieder und wird durch Impulse aus der Gleichstellungsarbeit und der akademischen Personalentwicklung nachhaltig beeinflusst. Diese Aufgabe wird noch über den Förderzeitraum des Professorinnenprogrammes hinaus Bestand haben –

obwohl zentrale Aspekte wie eine feste Etablierung von Führungskräftebildungen und Coaching sowie strukturelle Verankerungen insbesondere von dezentralen Gleichstellungspolitikern stattgefunden haben.

5 MAßNAHMENPAKET

Die Leuphana strebt die Förderung von drei Professuren aus dem Professorinnenprogramm an. Davon sollen über zwei Regelberufungen gezielt Gleichstellungsmaßnahmen initiiert werden. Nach Möglichkeit soll eine Vorgriffsprofessur besetzt werden. In der folgenden Tabelle 8 sind nur noch die Gleichstellungsmaßnahmen genannt, die im Falle der Förderung durch das Professorinnenprogramm III und der Berufung von Professorinnen aus den daraus resultierenden frei werdenden Mitteln umgesetzt werden.

Maßnahme	Zielgruppen/ Bedarfe	Zeithorizont/ Umsetzung	Verantwortung	Ausstattung
Professorinnen für Spitzenpositionen	Veränderung der Führungskultur; Unterstützungsmöglichkeiten für Professorinnen anbieten, die Führungsaufgaben in Form von Ämtern/ in Gremien innerhalb der Universität wahrnehmen möchten.	ab 2019	Akademische PE, Gleichstellung und Mentoring beratend	Personalstelle ist vorhanden; aus zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen: Mittel für Coaching und weitere Trainings
Intensiv-Mentoring & offene Qualifikationsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Förderung fortgeschrittener Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen in ihrer Karriereentwicklung	2019 bis 2024	Gleichstellung, Mentoring	aus zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen: Mittel für u. a. Coaching, Workshops, Reisekosten, Koordinationsstellen und deren Bedarfsmittel
Individualförderung	Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Doktorandinnen, Postdoktorandinnen) durch Vergabe von Qualifikationsstellen	2019 bis 2024	Berufungsmanagement, Gleichstellung	aus zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen: Mittel für Stellen
Internationale Forschungsstandards (In- und Outgoing)	Förderung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Erlangung von Berufungsfähigkeit; Stärkung der Internationalisierungsprozesse und internationaler Sichtbarkeit der Leuphana; Förderung exzellenter Forschung	Anschubfinanzierung 2019 bis 2024	Fakultäten, Gleichstellung, Forschungsservice, International Office	aus zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen: Mittel zur/ für Finanzierung Nachwuchswiss. (In- und Outgoing) sowie für Vernetzungs- und Forschungsaktivitäten
Stärkung der Geschlechter- und Diversitätsforschung	Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Geschlechterforschung	2019 bis 2024	Präsidium, Fakultäten	ggf. aus zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen: Mittel für Qualifizierungsstellen
Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen durch Integration in das Qualitätsmanagement	Integration von bewährten Qualitätsmanagement-Instrumenten um Gleichstellungsmaßnahmen einem umfassenden Qualitätssicherungsprozess zu unterziehen	ab 2019/ 2020	Qualitätsmanagement, Gleichstellung, Fakultäten	ggf. zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen: Mittel für Anschubfinanzierung, Prozesse aufsetzen, Prozessoptimierung und -anpassung

Tabelle 8: Maßnahmenpaket für gleichstellungsfördernde Maßnahmen

ANLAGEN

Anlagenverzeichnis

Anlage 1: Leitbild der Universität	
Anlage 2: Auszüge aus der Universitätsentwicklungsplanung Leuphana Universität Lüneburg 2016-2025	
Anlage 3: Zielvereinbarung 2014-2018 Universität und Land	
Anlage 4: Zahlenspiegel – geschlechterdifferenzierte Hochschuldaten	
Anlage 5: Verfahrensrichtlinie des Präsidiums zur Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre	
Anlage 6: Evaluationsbericht zum Leuphana Mentoring in die Professur – ProScience	
Anlage 7: ProScience Forschungsförderrichtlinie	
Anlage 8: Berufsordnung und Vorlage Profilpapier	
Anlage 9: Handreichung zu Berufungsverfahren	
Anlage 10: Leitfaden für geschlechtergerechte Berufungsverfahren und aktive Rekrutierung	
Anlage 11: Dual Career Policy	
Anlage 12: Gleichstellungsmaßnahmen und -aktivitäten an der Leuphana Universität seit 2001	
Anlage 13: Positionspapiere der vier Fakultäten	
Anlage 14: Senatsleitlinie zur Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung	
Anlage 15: Karrieresystem an der Leuphana Universität Lüneburg	
Anlage 16: Literaturverzeichnis	

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Regelprofessuren nach Besoldungsgruppen W2/ W3 in Prozent und in absoluten Zahlen	2
Abbildung 2: Anteile Frauen und Männer auf befristeten/ unbefristeten Stellen sowie Teil-/ Vollzeit, Stand 01.12.2017	4
Abbildung 3: Stärken und Herausforderungen akademischer Personalentwicklung	5
Abbildung 4: Handlungsfelder und Maßnahmen akademischer Personalentwicklung	14
Abbildung 5: Handlungsfelder und Maßnahmen gleichstellungsorientierter akademischer Personalentwicklung	17
Tabelle 1: Professuren differenziert nach Regelprofessuren, Professuren auf Zeit und Juniorprofessuren ab 2009	2
Tabelle 2: Verteilung der Regelprofessuren W2/ W3 auf die Fakultäten mit ausgewiesenem Frauenanteil	3
Tabelle 3: Anzahl der Juniorprofessuren sowie abgeschlossenen Habilitationen (2014-2017) mit ausgewiesenem Frauenanteil	3
Tabelle 4: Hauptberuflich wissenschaftliches Personal inklusive wissenschaftlichem Nachwuchs mit ausgewiesenem Frauenanteil	3
Tabelle 5: Frauenanteile in Präsidium, Senat und Stiftungsrat	8
Tabelle 6: Frauenanteile in den Dekanaten und Fakultätsräten	9
Tabelle 7: Erfolge und Herausforderungen der Gleichstellungsarbeit	11
Tabelle 8: Maßnahmenpaket für gleichstellungsfördernde Maßnahmen	18